

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**MERIVOIMIEN TIETOTEKNISTEN JOUKKOJEN JOUKKOTUOTANNON
ASETTAMAT OSAAMISVAATIMUKSET KOULUTTAJATEHTÄVISSÄ
PALVELEVILLE ALIUPSEEREILLE**

Pro Gradu

Yliluutnantti
Sofia Reihe

Sotatieteiden maisterikurssi 2
Merisotalinja

Huhtikuu 2013

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 2	Opintosuunta Merisotalinja
Tekijä Yliluutnantti Sofia Reihe	
Opinnäytetyön nimi Merivoimien tietoteknisten joukkojen joukkotuotannon asettamat osaamisvaatimukset kouluttajatehtävissä palveleville aliupseereille	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kurssikirjasto
Aika Huhtikuu 2013	Tekstisivuja 83 Liitesivuja 6
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Aliupseerit ovat merivoimissa saaneet tärkeän roolin kouluttajatehtävissä viime vuosien aikana. Aliupseeriksi on mahdollista päästä suoraan varusmiespalveluksen jälkeen, jolloin koulutustausta on melko heikko nuorella henkilöllä. Aliupseereiden saama koulutus työssäoloaikana nousee silloin tärkeään asemaan.</p> <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää tietotekniikka yksiköissä palveleville aliupseereille asetettuja osaamisvaatimuksia joukkotuotantoon liittyen. Käsittelen kursseilta saadun opin soveltuvuutta vaatimuksiin. Lisäksi tulen käsittelemään työpisteiden tämän hetkistä tilaa, sekä työpistekoulutusta. Lopullisena tavoitteena on selvittää millainen koulutuksen tulisi olla ja miten se tulisi toteuttaa, jotta lopputuloksena on ammattitaitoinen aliupseeristo.</p> <p>Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena, jossa teen induktiivisia päätelmiä aineiston pohjalta ja pyrin tutkimuksen kautta tuomaan esille uutta tietoa. Metodina käytän sisällönanalyysia, joka mahdollistaa dokumenttien analysoinnin. Induktiivisella aineistolähtöisellä analyysillä pyrin kuvaamaan ilmiötä mahdollisimman tarkasti ja tuomaan sen sanalliseen muotoon. Pääaineiston tutkimukseen hankin teemahaastatteluitten avulla, jossa selvitän haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä tutkittavasta aiheesta. Tutkimukseen osallistuneet haastateltavat ovat töissä eri merivoimien tietotekniikkayksiköissä, jotka omalta osa-alueeltaan voivat antaa tietoa tutkittavasta kohteesta.</p> <p>Haastatteluiden tuottaman aineiston perustella, tuon esille tutkimuksen tulokset. Samoj kurssien aselajiopintojen soveltuvuutta arvioidessa tietotekniikkayksiköissä palveleville aliupseereille, voidaan todeta että kurssit eivät täysin vastaa niitä vaatimuksia mitä niille asetetaan. Suurimpana ongelmana pidetään yhteyden puuttumista koulutusta tarvitsevien ja tarjoavien välillä. Tällöin ei myöskään voida olettaa kurssien tarjonnan vastaavan odotuksiin.</p> <p>Kurssien kautta saatu oppi on kuitenkin vain pieni osa sitä kokonaisuutta jonka avulla aliupseerit rakentavat omaa osaamistaan. Suurin osa koulutuksesta ja oppimisesta tulee työpisteitten kautta. Työpistekoulutuksen tila on kuitenkin tällä hetkellä melko heikko, osaltaan johtuen viestiaselajia hallitsevan vanhemman henkilöstön puuttumisesta ja osaltaan siitä, että kouluttajaporras on tällä hetkellä saman ikäisiä ja taseisia. Lisäksi esimiesportaan viestiaselajintuntemus on heikkoa, jolloin aliupseereille ei osata asettaa vaatimuksia ja koulutuksen suunnittelu ja johtaminen vaikeutuu.</p> <p>Lisähaasteen tuo uudet muuttuneet joukkotuotantovelvoitteet, jonka osalta on jouduttu hakemaan osaamista ulkoapäin. Ulkoapäin haetun koulutuksen tarkoituksena on ollut tehdä yksiköt omavaraisiksi koulutuksen suhteen, mutta tässä ei ole täysin onnistuttu työpisteiden tämän hetkisten henkilöstöresurssien takia.</p>	

Toimivaa työpistekoulutusta selvittäessä ilmeni, että ensin on saatava koko työpiste sitoutettua työpistekoulutukseen ja sitä varten on löydettävä myös riittävät henkilöstö. Avainasemassa on osaava esimiesporras joka kykenee asettamaan vaatimuksia sekä suunnitella, johtaa ja valvoa koulutusta. Toisena yhtä tärkeänä osana ovat kouluttajat, joita on oltava riittävästi. Työpistekoulutuksen toteutus tulisi olla suunnitelmallista, mutta työtehtävien ohessa tapahtuvaa oppimista, jossa vanhempi ohjeistaa nuorempaa. Kouluttajien erikoistumista työpisteiden sisällä, joka mahdollistaisi syventymisen tiettyyn osa-alueeseen, nähdään osana toimivan työpisteen rakentamista.

Muutosten eteen on kuitenkin tehtävä paljon työtä. Suunnitelmallisesti on rakennettava ammattitaitoa ja osaamista yksiköissä, jotta niitä voidaan hyödyntää jatkossa.

AVAINSANAT

Aliupseeri, tietotekniikkayksiköt, joukkotuotanto, osaamisvaatimukset, tekninen-ala, kouluttajakoulutus, työpistekoulutus, samoj-kurssit, sisällönanalyysi, teemahaastattelu.

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	2
2.1	LAADULLINEN TUTKIMUS	2
2.2	SISÄLLÖNANALYYSI	4
2.3	TEEMAHAASTATTELU.....	6
2.3.1	HAASTATTELUIJEN TOTEUTUS	10
2.4	TUTKIJAN ESIYMMÄRRYS	11
2.5	NÄKÖKULMA.....	12
2.6	TUTKIMUSONGELMA	13
3	SAMOJ- KURSSIEN SISÄLTÖ	14
3.1.1	SAMOJ MÄÄRITTELY	14
3.2	YLEISTÄ SAMOJ-KURSSEISTA	15
3.3	KOULUTUST Aidon Opetus kurssilla	17
3.4	VALMIUDET KURSSEILTA.....	19
3.5	KURSSIN AJANKOHTA	21
3.6	PÄÄTÖS KURSILLE LÄHDÖSTÄ.....	23
3.7	MERIVOIMIEN SAMOJ 1 JOJÄ-KURSSI.....	24
3.8	MAAVOIMIEN SAMOJ 1 VIESTIALANKURSSI	28
4	KOULUTUS.....	30
4.1	KOULUTTAMINEN TEKNISELLÄ ALALLA	30
4.2	KOULUTTAJAKOULUTUS.....	34
4.3	MILLAINEN ON HYVÄ KOULUTUS?	38
4.4	KEHITTYMINEN KOULUTTAJANA	40
4.4.1	KOULUTUSTAITO	40
4.4.2	PALAUTTEEN MERKITYS	42
4.5	TYÖPISTE KOULUTUS TÄLLÄ HETKELLÄ	44
4.6	AIKAA KOULUTUKSELLE	47
5	VAATIMUKSET	50
5.1	TYÖPISTE VAATIMUKSET	50
5.2	ALIUPSEERIN OSAAMISVAATIMUKSET	54
5.2.1	TOIVEET ALIUPSEEREIDEN OMINAISUUKSILLE	57
5.3	JOUKKOTUOTANNON VAATIMUKSET JA NIIDEN MUUTTUMINEN	60
6	TAVOITETILA	61
6.1	MITEN KOULUTUS TULISI JÄRJESTÄÄ TYÖPISTEISSÄ	61
6.1.1	AIKARAJA OPPIMISELLE	65
6.1.2	URA-POLKU	68
6.1.3	ESIMIEHEN ROOLI	70
6.2	ERIKOISTUMINEN.....	72
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	76
7.1	TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOINTI.....	76
7.2	TUTKIMUSPROSESSI JA SEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI.....	79
7.3	TULOSTEN HYÖDYNNETTÄVYYS JA JATKOTUTKIMUKSET	82
8	LÄHTEET	84
9	LIITTEET.....	87
9.1	LIITE 1 TUTKIMUSLUPA-ANOMUS	87
9.2	LIITE 2 TUTKIMUSLUPA PÄÄTÖS	90
9.3	LIITE 3 HAASTATTELUITTEN AIHEPIIRIRUNKO	92

1 JOHDANTO

Ammattialiupseereiden työtehtävät ovat yksiköissä pääsääntöisesti samat kun entisten opistoupseerien, lähtökohtaisesti vain heidän koulutustaustansa on heikompi.

Kuitenkin samat asiat kuten ennenkin pitää hoitaa. Tärkeimpänä näistä on varusmieskoulutus, joka asettaa paineita aliupseereiden osaamisen suhteen.

Tällä hetkellä ammattialiupseeriksi pääsee käytännössä suoraan varusmiespalveluksen jälkeen, jolloin harvoin nuorella ihmisellä on lukiota syvällisempää koulutusta. Kuitenkin aliupseerien tulisi olla oman alansa ammattilaisia. Silloin tärkeään asemaan nousee koulutus. Koulutus voi olla sekä työpisteissä tapahtuva oppimista että kursseilla saatua oppia.

Merivoimat, ja varsinkin Suomenlahden meripuolustusalue, ottivat muutamia vuosia sitten erittäin suuren määrän ammattialiupseereita kerrallaan töihin. Tästä johtuen aliupseereiden kurssiajankohtia jouduttiin siirtämään eteenpäin, joissakin tapauksissa monella vuodella. Näiden aliupseerien osalta työpisteissä tapahtuva oppiminen sai erittäin suureen roolin. Työpisteiden mahdollisuus tarjota koulutusta on kuitenkin vaihdellut ajankohdasta ja henkilöstötilanteesta riippuen, jolloin kaikkien osalta oppiminen ei ole ollut aina parasta mahdollista.

Kouluttajan tehtävässä palvelevalle aliupseerille joukkotuotantovelvoite ohjaa sitä mitä hänen tulisi osata ja kouluttaa. Joukkotuotanto saattaa olla hyvinkin suunnitelmallista, mutta usein kouluttajatehtävissä palveleville henkilöille tuotettava joukko saattaa tulla yllätyksenä. Joukkotuotettavat joukot saattavat olla laadultaan ja vaaditulta osaamiseltaan hyvinkin erilaisia. Joukkotuotantotehtävän muuttuessa on kouluttajien myös muututtava ja hankittava uutta osaamista. Uuden oppiminen vaatii kuitenkin aikaa ja resursseja, jotka molemmat saattavat olla erittäin rajallisesti käytössä tämän hetkisessä tilanteessa.

Ammattialiupseereille asetettuja osaamisvaatimuksia joukkotuotantoon liittyen, aion tutkimuksessani selvittää kursseilta saadun koulutuksen ja opin sopivuutta joukkotuotantovelvoitteeseen. Lisäksi tulen käsittelemään työpisteitten tämänhetkistä tilaa osaamisen osalta, sekä millä tavalla työpistekoulutus on toteutettavissa. Tutkimuksen tavoitteena on tämänhetkisen tilanteen pohjalta saada vastaus siihen millainen koulutuksen tulisi olla ja miten se tulisi toteuttaa jotta lopputuloksena on osaava ammattitaitoinen aliupseeristo.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Laadullinen tutkimus

Sotilaspedagogiikan tutkimuksissa painopisteenä on tällä hetkellä toimintakyky ja ajallisesti katseen tulisi olla eteenpäin. (Mäkinen, 2011) Tutkimuksessani tulen tarkastelemaan aliupseereille asetettuja vaatimuksia, jossa ammatillinen osaaminen ja aliupseerin ominaisuudet voidaan nähdä ammatillisen toimintakyvyn ilmentyminä. Pyrin selvittämään millainen koulutuksen ja organisaation tulisi olla jatkossa, jotta on mahdollista saada ammattitaitoinen aliupseeristo tietotekniikkayksiköihin.

Tutkimus on laadultaan laadullinen tutkimus. Laadulliset tutkimukset voivat olla hypoteesittomia, jolloin niissä pyritään etenemään aineistosta käsin mahdollisimman vähin ennakko-oletuksin. Ennakko-oletuksia ei kuitenkaan voi täysin välttää, ja siksi ne on syytä tiedostaa. Tämä on syytä tuoda selkeästi esille tutkimuksessa jossa tutkijalla on ennakko-oletus (Eskola & Suoranta 1988:19-20). Tämän tutkimuksen osalta tutkijalla on ennakko-oletus tai esiymmärrys tutkittavasta kohteesta jonka tuon tarkemmin esille luvussa Tutkijan esiymmärrys.

Laadullisessa tutkimuksessa teoriaa voi käsitellä kahdella tavalla. Teoria voi olla keino, joka auttaa tutkimuksen tekemisessä, jolloin tutkimuksella pyritään kehittämään teoriaa edelleen. Teoria voi olla laadullisessa tutkimuksessa myös päämääränä. Tämä ilmenee silloin kun tehdään induktiivista päättelyä aineiston pohjalta eli edetään yksittäisistä havainnoista yleiseen. Pyrkimyksenä on silloin luoda uutta teoreettista tietoa (Eskola & Suoranta, 1998, 81-83) Tutkimuksessa pyrin tekemään päätelmiä aineistosta ja tuomaan esille siitä uutta tietoa.

Laadullisen tutkimuksen avulla tarkastellaan pääsääntöisesti ihmisiä ja ihmisten maailmaa (Varto, 1992, 23). Tutkimuksessani käsittelen ammattialiupeereita ja heille asetettuja vaatimuksia. Selvitän mikä on tämänhetkinen tilanne osaamisen, kurssituksien ja kouluttajakoulutuksen osalta, sekä millainen koulutus- ja oppimisympäristö on mahdollistanut aliupseereille parhaan mahdollisen ammatillisen osaamisen ja kehittymisen. Lisäksi selvitän mitä tavoitteita ja vaatimuksia aliupseereille asetetaan omassa työympäristössä. Tärkeimpänä osana tutkimustani on tuoda esille minkälaista koulutusta aliupseereille tulisi tarjota, jotta oppiminen on mahdollista ja kehittymistä voidaan maksimoida. Tarkastelen siis ajan,

resurssien sekä henkilöstön suhteen miten kehittää toimintaa ja sijoittaa osaava ammattialuupseeristo tietotekniikan eri yksiköihin.

Laadullisessa tutkimuksessa teorian merkitys on erittäin suuri. Teorian avulla luodaan pohja tutkimuksen läpiviemiseksi. Teorioiden ja metodien kautta on mahdollista lähestyä lähdeaineistoa sekä analysoida ja tehdä johtopäätöksiä siitä. Noudattamalla tiettyjä valittuja lainalaisuuksia on myös mahdollista varmistaa, että omalta osalta tutkimus suoritetaan mahdollisimman eettisesti ja luotettavasti. (Tuomi ja Sarajärvi, 2004, 18)

Taustoja pyrin selvittämään ontologisin ja epistemologisin keinoin. Epistemologiset haasteet ovat lähinnä tiedon hankinnassa, sillä perinteisiä lähdemateriaalia löytyy aiheeseen liittyen melko harvaksen. Päälähteenä tutkimuksessani on haastattelujen tuottamat aineistot. Olen pyrkinyt muotoilemaan haastattelut siten että niiden kautta selvitetään tiedot mahdollisimman syvältä aiheeseen liittyen. Ontologian kautta selvitän miten tutkimuskohde ymmärretään, mitä tiedetään etukäteen ja miten se sijoittuu. Tutkimuskohde on tutkijalle melko tuttu aihepiirinä ja siitä on selkeä ymmärrys, niiden tehtävistä ja toiminnoista. Tutkimuksen avulla on kuitenkin tarkoitus selvittää miten tiettyjä asioita ymmärretään ja millainen vaikutus niillä on. (Hirsjärvi, Liikanen, Remes & Sajavaara, 1992, 16).

Tutkimuksen kautta pyrin selvittämään lähinnä ilmiön luonnetta, ei niinkään sen olemassa oloa. Tutkimuksessa selvitän siis millä lailla koulutus toteutetaan ja mitä mahdollisuuksia sen kehittämiseen on. Kouluttaminen, työssä oppiminen, kouluttajakoulutus ja kursseilla käymiset kuuluvat kuitenkin jokapäiväiseen toimintaan puolustusvoimissa, eikä näitä ole syytä epäillä. (Varto, 1992, 30,39).

Epistemologinen teorian osuus on olennainen, sillä se on reaali maailmaa. Sen avulla voidaan myös tehdä uusia päätelmiä tosimaailmasta. Tutkimukseni pohjautuu siis teorioihin, mutta varsinainen uutta tuottavan osuuden lähdemateriaali muodostuu haastatteluista ja niiden tuottamista lähdeaineistosta.

Haastatteluissa käsitellään vallitseva tilanne ja lisäksi eri aihealueiden osalta myös tulevaa toivottua tilannetta.. Haastatteluissa esitettyjen mielipiteiden perustella on mahdollista tehdä päätelmiä aiheista. (Hirsjärvi, Liikanen, Remes & Sajavaara, 1992, 18)

2.2 Sisällönanalyysi

Tieteelliset metodit ovat keinoja tieteen tavoitteiden saavuttamiseksi. Metodologian avulla materiaali, lähdeaineiston käsittely, analysointi ja raportointi ovat sidoksissa tiettyihin lainalaisuuksiin, joiden avulla aihepiiriä voi käsitellä sekä mahdollistaa lukijalle tieteellisen ajattelun seuraamisen. (Niiniluoto, 1980, 60)

Tieteellisen tutkimuksen päämääränä on alistaa kysymyksen asettelut tarkastelun alaiseksi. Kysymyksen asettelussa on mahdollista ohjata kohti haluttua lopputulosta, mutta noudattaen tieteellisen kirjoittamisen metodeja, on mahdollista raportoida valitusta näkökulmasta sen hetkinen todellisuus. Edellytyksenä on että tieteen harjoittamisella on päämäärä ja sen avulla pyritään tuottamaan jotakin tuotetta. Tässä tutkimuksessa tutkijan tavoite tutkimusaiheen valinnasta, tutkimuskysymysten asettelusta ja koko työstö prosessin aikana loppu tuotteeseen asti on tuoda jotakin uutta ja mahdollisesti käyttökelpoista esille merivoimien tietotekniikkayksiköiden osalta. (Niiniluoto, 1980, 60)

Metodit antavat pohjan systemaattiselle ja suunnitelmalliselle työlle seuraavien kysymysten kohdalla: kuka, mikä, miten, ja miksi. Metodi on kuitenkin vain työkalu ja eikä itsessään anna vastauksia kysymyksiin. Kuitenkin kun metodia käytetään työkaluna on materiaalin työstäminen huomattavasti paljon selkeämpää, mikä mahdollistaa kurssin pitämisen oikeaan suuntaan. Metodia voi käyttää eri tavoin, joiden avulla voidaan selventää faktoja. Metodi mahdollistaa suurempien kokonaisuuksien käsittelyn sopivan kokoisina paloina, jotka mahdollistavat yhteyksien ja ristiriitojen löytämisen. (Holme ja Solvang, 1986, 11) Tutkimuksessa olisi ollut mahdollista käyttää useita eri metodeja. Metodin valinta vaikuttaa kuitenkin tapaan tutkia, kysymysten asetteluun ja siihen mitä halutaan tutkimuksella selvittää.

Fenomenografia oli yksi mahdollinen metodi, jota harkitsin tutkimustani varten. Fenomenografia tutkii ihmisten käsityksiä ilmiöistä (Järvinen & Järvinen 2000, 86) Tutkimuksessani en kuitenkaan pyri selvittämään käsityksiä vaan perehtyä ilmiön sisältöön, jolloin sopivin metodi on sisällönanalyysin. Sisällönanalyysin avulla voidaan objektiivisesti ja systemaattisesti analysoida dokumentteja. Dokumentti voi olla melkein mikä tahansa kirjallinen materiaali, kuten esimerkiksi litteroidut haastattelut, raportit tai kirjat. (Kyngäs ja Vanhanen, 1999, 3)

Sisällönanalyysi voi olla sekä metodi, mutta myös väljänä teoriakehyksenä. Silloin kun puhutaan kuultujen, kirjoitettujen tai nähtyjen analyysistä on kyseessä väljä viitekehys. (Tuomi ja Sarajärvi, 2004, 93) Käytän kuitenkin sisällönanalyysiä tutkimuksessani nimenomaan metodina, koska käytän sitä varsinkin analysointivaiheessa pilkkomaan materiaalia ja ryhmittelemään sitä uudelleen niin että, varsinainen haluttu tieto saadaan raportoitua.

Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jossa tarkastellaan inhimillisiä merkityksiä ja jossa etsitään niitä merkityksiä tekstistä. Sisällönanalyysissä rajaaminen tapahtuu tekstin sisällä. Tarkastelunäkökulma on ulkopuolinen, jossa verrataan kokonaisnäkymää tutkittavan kohteeseen. Sisällönanalyysillä on kaksi eri merkitystä, toisesta käytetään ilmaisua sisällönanalyysi ja toiselle sisällönerittely. Edellä mainituista ensimmäisellä pyritään kuvaamaan dokumentteja, kun taas toisella tarkoitetaan dokumenttianalyysiä. (Tuomi ja Sarajärvi, 2004, 106-107)

Tutkimuksessani tulen tekemään induktiivista aineistolähtöistä analyysiä. Aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysin avulla pyrin tuomaan sen sanalliseen muotoon. Pyrkimyksenä on järjestelmällinen ja tiivis paketti, joka sisältää kaiken tarvittavan tiedon. (Tuomi ja Sarajärvi, 2004, 110)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee seuraavien vaiheiden kautta:

1. Haastatteluiden suorittaminen.
2. Haastatteluaineiston pelkistäminen ja olennaisen tiedon löytämien materiaalista.
3. Erilaisuuksien etsiminen koko haastattelumateriaalista.
4. Analysoidun materiaalin yhdistäminen kokonaisuuksiksi.
5. Päätelmien ja johtopäätösten tekeminen. (Tuomi ja Sarajärvi, 2004, 111)

Aineiston pelkistäminen tapahtuu niin, että kirjallisesta materiaalista karsitaan kaikki epäolennainen pois. Pelkistämisen voi tehdä joko pilkkomalla tai tiivistämällä materiaalia. Pelkistämisen teen tutkimuskysymysten avulla alleviivaamalla ne, jotka koskevat tutkimuskysymyksiä. Tämän jälkeen määritetään analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Tässä tutkimuksessa tämä tarkoittaa, että poimin luvuista, tärkeimmän tutkimuksen kannalta olennaisen tiedon, jokaisen haastateltavan kohdalta. (Tuomi ja Sarajärvi, 2004, 110-115)

Luokittelu voi tapahtua käsityksien, piirteiden tai ominaisuuksien perustella. Alaluokka on kuvaava sana pelkistetyille ilmaisuksille. Alaluokat voi edelleen yhdistää yläluokkiin, joissa yleensä käytetään kuvaavaa sanaa. Yhdistelemällä käsitteitä saadaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä vastaus tutkimuskysymyksiin. Tutkimukseni analyysivaiheessa kokosin alaluokkien tärkeimmät tiedot kokonaisuuksiksi, joista siihen aihealueeseen sisältyvät annetut haastateltavien vastaukset käyvät ilmi. Tärkeintä on että tutkija kaikissa vaiheissa pyrkii ymmärtämään tutkimuskohdetta ja näkemään asiat siitä näkökulmasta. (Tuomi ja Sarajärvi, 2004, 110-115)

Luokittelukriteerinä käytin tutkimuksessani lyhyitä lauseita ja sanoja. Sanoista ja lauseista muodostin alaluokat, ja niistä edelleen yläluokkia jotka lopullisessa työssä vastaavat lukuja. Seuraavassa taulukossa esittelen käytetyt ala luokat.

Luku 3	Luku 4	Luku 5	Luku 6
kurssille asetetut rajoitukset	tekninen koulutus vs. sotilas	työpiste vaatimukset	työpistekoulutuksen toteutus
kurssi tarjoaa perustietoa	kouluttajana toimiminen	esimies vaatimuksien asettajana	esimiehen rooli
koulutustaidon opetus	kouluttaminen	tavoitteet	henkilöstö resurssit
kurssin antamat valmiudet	vaadittavat ominaisuudet	vaatimukset vs. joukkotuotanto	koulutus pitkällä tähtäimellä
koulutettavien lähtökohdat	kouluttajakoulutus	mittari	johdettu suunnitelmallinen koulutus
ajankohta kurssin aloittamiselle	millainen on hyvä koulutus	näkemyserot vaatimuksissa	aikaraja oppimiselle
kurssin valinta	kokemukset hyvästä koulutuksesta	suunnitelmallisuuden tärkeys	tavoitteiden asettaminen ja määräajat
soveltuvuus kouluttaja tehtävään	koulutustaito vs. ammattitaito	tehtäväkuva	urapolku
	palautteen merkitys	osaamistarve omassa työtehtävässä	erikoistuminen
	näkemyserot työpaikka koulutuksesta	aliupseeri osaaminen vs. varusmies	erikoistumiseen liittyvät haasteet
	tämän hetkinen työpistekoulu	aliupseerin ominaisuudet	
	työpaikkakoulutus vs. joukkotuotantovelvoite		
	henkilöstö vs. käytössä oleva aika		

Taulukko 1

Tutkimuksen kannalta on kuitenkin erittäin tärkeää, että tutkija tekee selkeitä johtopäätöksiä materiaalista eikä vain esittele järjesteltyä aineistoa johtopäätöksinä. (Tuomi ja Sarajärvi, 2004,105)

2.3 Teemahaastattelu

Tutkimuksessani olen käyttänyt aineistokeruumenetelmänä laadullisen tutkimuksen yhtä yleisintä menetelmää, haastattelua. Suurin osan lähdeaineistostani olen saanut haastatteluiden avulla. Haastattelu materiaalin pohjalta teen myös päätelmiä aiheesta. (Tuomi ja Sarajärvi, 2004, 73).

Teemahaastatteluiden avulla pyrin selvittämään tämän hetkistä tilannetta tietotekniikkayksiköiden osalta. Selvitän aliupseereille asetettuja vaatimuksia ja kouluttamistehtäviä. Lisäksi käsittelen tulevaa, organisaation osalta sekä myös aliupseereiden osalta. Käsiteltävinä aiheina on kouluttajakoulutus, kehittyminen kouluttajana, ura kurssit aliupseereiden osalta, ja työpisteiden asettamat vaatimukset sekä toimivan kokonaisuuden rakentaminen. Teemahaastattelussa etenen etukäteen määrättyjen aihealueitten mukaisesti, jossa esitän aihealueisiin kuuluvia kysymyksiä. (Tuomi ja Sarajärvi, 2004, 77)

Teemahaastattelua on käytetty paljon kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa, koska teemahaastattelu vastaa hyvin kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 197)

Tutkimushaastattelun lajeja on useita. Ne eroavat toisistaan lähinnä strukturointiasteen, eli ohjailuvuuden perusteella. Teemahaastattelua pidetään useimmiten puolistrukturoituna haastatteluna. Teemahaastattelussa tulee pyrkiä löytämään merkityksellisiä seikkoja tutkimusongelman tai tutkimustehtävän mukaisesti. Haastatteluun valittavat teemat tulee perustua valittuun viitekehykseen ja pohjautua aikaisempaan tietoon. Tässä tutkimuksessa teemahaastattelun aihepiirit käsittelevät osittain tutkimusongelmia ja pyrkivät vastaamaan niihin. (Tuomi ja Sarajärvi, 2002, s.77)

Haastatteluiden avulla voidaan tuoda esille myös asioita, joita haastattelijä suoraan ei ole osannut kysyä. Teemahaastattelun vahvimpina puolina on sen joustavuus. Jos tutkimuksen aihe on sellainen, että vastausten tiedetään olevan monitahoisia ja moniin suuntiin meneviä, on haastattelu hyvä tutkimusmenetelmä. (Hirsjärvi ja Hurme 2001, 80-83)

Teemahaastattelulla pyritään selvittämään keskustelun omaisessa tilanteessa ihmisten näkemyksiä ja kokemuksia tutkittavaan aiheeseen liittyen. Tutkittavan näkemys voi olla aikaisempi kokemus ilmiöstä tai näkemys liittyen siihen mihin suuntaan ilmiö kehittyy tai tulisi kehittyä. Haastattelu antaa tutkittavalle mahdollisuuden tuoda omat ajatukset ja kokemukset esille. Haastatteluissa keskityin varsinkin tämän hetkiseen tilanteeseen ja miten he haluaisivat kehittää sitä jatkossa. (Aaltola & Valli 2010, 28)

Teemahaastattelussa tarkoituksena ei ole laatia tarkkoja kysymyksiä, vaan teemat toimivat haastattelutilanteessa tukirunkona ja keskustelua ohjaavana muistilistana. Haastattelukysymykset muotoutuvat haastateltavan ja tilanteen mukaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 66-67.)

Teemoja suunniteltaessa tärkeänä lähtökohtana ovat ne tutkimusongelmat, joihin kyseisillä teemoilla ollaan hakemassa vastauksia. Teemojen tukeutuessa tutkimusongelmiin taataan tutkimuksen eheä kokonaisuus, koska juuri tutkimusongelmat sitovat tutkimuksen yhteen sekä antavat perusteet erilaisten kysymysten esittämiselle. (Aaltola & Valli 2007, 34).

Teemoja voidaan muodostaa kolmella eri tavalla, joista ensimmäinen perustuu tutkijan omaan ideointiin ja näkemykseen siitä, mitä haastateltavilta tulisi ja kannattaisi kysyä. Toinen tapa muodostaa teemoja on tukeutua aikaisempaan kirjallisuuteen. Kolmas tapa on tukeutua teoriaan ja nostaa haastattelun teemat oman tutkimuksen teoriasta. Yksi hyvän tutkimuksen kriteereistä on, että tutkimuksessa teemojen muodostamiseen on käytetty kaikkia kolmea edellä mainittua tapaa. Haastatteluiden teemat perustuivat pitkälti tutkijan omiin näkemyksiin, mutta tutkimusongelmat ohjasivat myös paljon. (Aaltola & Valli 2007, 34.)

Ennen haastattelutilannetta, haastattelijan pitäisi perehtyä aihepiirinsä, ja olla valmistautunut haastatteluun. Haastattelijan tulisi olla kiinnostunut aiheesta ja haastateltavista. Haastattelu tulisi edetä loogisesti ja kysymykset tulisi olla selkeitä ja yksiselitteisiä. Johdattelevia kysymyksiä ja kysymyksiä johon voi vastata, kyllä tai ei, tulee välttää. (Kylmä – Juvakka 2007, 93)

Haastatteluilmapiiristä tulisi tehdä mahdollisimman avoin, niin että haastateltava voi tuoda omia kantoja esille. Haastattelijan tulee myös muistaa, että oma käyttäytyminen voi vaikuttaa paljon haastatteluun, oma asenne ja tapa esittää kysymykset ovat osa kokonaisuutta. Teemahaastattelu tuo tutkittavien äänen kuuluviin. (Hirsjärvi ja Hurme 2008, 68-69)

Haastattelun tallennus kuuluu teemahaastatteluun, mutta nauhoitukseen on saatava lupa. Tässä tutkimuksessa kaikki haastattelut tallennettiin sanelulaitteeseen. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 138–140)

Haastatteluiden jälkeen tallennettu materiaali voidaan joko kirjoittaa tekstiksi tai päätelmiä voi tehdä suoraan tallenteista. Valittavaan tapaan on sidoksissa tutkimuksessa käytettävään metodiin. Päätelmien tekeminen, suoraan tallenteista on helpointa silloin kun haastateltavia on vain muutamia. Kun haastateltavia on enemmän, on tekstin aukikirjoittaminen parempi vaihtoehto. Litteroinnin voi toteuttaa joko puhtaasti kirjoittamalla koko haastatteludialogi tai valikoiden esimerkiksi vain teemaalueista tai vain haastateltavan vastaukset. Parasta luettavuuden kannalta ja aineiston käytettävyyttä parantava tekijä on jos teksti on aukikirjoitettu haastattelumuotoon.

Tässä tutkimuksessa kaikki haastattelut litteroitiin kokonaisuudessaan, niin että sekä kysymykset että vastaukset ovat litteroitu.(Mäkinen 2006, 94.) (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 138–140)

Aineiston analyysi voidaan käsittää kahdella eri tavalla. Analyysi voi olla metodiikkakirjallisuudessa aineistonkäsittelyprosessi alkuvaiheista lopputuloksiin asti. Suppeamassa tarkoituksessa analyysin avulla voidaan eritellä, luokitella tai teemoin luoda kokonaiskuva ja esittää aihe uudessa valossa. Haastatteluaineiston analyysiin vaikuttaa valittu metodi, joka määrittää analyysitavat ja lopputuloksen tuottamisen. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 141–142)

Aineiston analyysi voidaan toteuttaa kolmella eri tavalla, tietokoneella tekstianalyysiohjelmaa käyttäen, tietokoneella mutta ei analyysiohjelmalla tai täysin ilman tietokonetta. Tässä tutkimuksessa analyysi suoritettiin tietokoneella ilman analyysiohjelmia. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 141–142)

Aineiston kuvaaminen on analyysin perusta, kuvailulla pyritään selventämään kohteiden ominaisuuksia. Aineiston luokittelu luo pohjan aineiston tulkinnalle ja on oleellinen osa analyysiä. Luokittelun avulla on mahdollista verrata eri osioita toisiinsa. Aineiston luokittelu ja koodaaminen eri luokkiin on välivaihe analyysin rakentamisessa. Yhdistelyiden avulla pyritään löytämään yhtenäisyyksiä eri luokkien välillä. Teemahaastattelumenetelmien koottua tekstiä on mahdollista tulkita monella eri tavalla. Oleellista on, että tekstistä on helposti löydettävissä ne kriteerit, jonka avulla tutkija on tehnyt johtopäätökset materiaalista. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 143–145)

Raportointivaiheessa tulee nojautua suoraan haastatteluotteisiin tai lainauksiin. Mitä tärkeämmästä asiasta on kyse, niin sitä useampi lainaus, joka liittyy aiheeseen, tulisi esittää. Lainauksissa on tärkeää, että ne lisäävät tietoa aiheesta ja henkilö, joka esittää mielipiteen, lisää asian luotettavuutta. Lainauksien lisäksi tulee tekstistä löytyä tutkijan omia päätelmiä aiheista. Tekstissä tulee myös ilmetä mitä eroavaisuuksia mielipiteiden välillä eri haastateltavilla on, sekä päätelmissä tulee näkyä suuremmat erot. (Hirsjärvi ja Hurme, 2001 82-84)

2.3.1 Haastattelujen toteutus

Haastattelut on suoritettu teemahaastattelulla, jossa seuraten tiettyä aihepiirirunkoa olen suorittanut haastattelut (liite 3). Haastatteluihin osallistui kahdeksan henkilöä, jotka kaikki ovat joko töissä eri tietotekniikkayksiköissä tai osallistuivat koulutukseen ja sen suunnitteluun tietoteknisellä alalla.

Haastatteluihin osallistuneet henkilöt voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään taustansa perustella. Ensimmäiseen ryhmään päänimittävänä tekijänä on, että he kaikki toimivat esimiesasemassa aliupseereihin nähden. He määrittävät myös tavoitteet ja vaatimukset heidän alaisina toimiville aliupseereille. Ryhmään kuuluu 3 henkilöä, josta yksi esiintyy myös toisessa ryhmässä. Ensimmäistä ryhmää kutsun esimiesryhmäksi.

Toiseen ryhmään kuuluvat aliupseerit. Kaikki ryhmän kolme henkilöä toimivat kouluttajatehtävissä tietotekniikkayksiköissä. Toista ryhmää kutsun aliupseeriryhmäksi.

Kolmannen ryhmän yhdistävä ominaisuus on, että kaikki osallistuvat, suunnittelevat ja toteuttavat jossakin muodossa koulutusta aliupseereille. Myös tähän ryhmään kuuluu kolme henkilöä, josta yksi on sama, joka esiintyi myös esimiesryhmässä (kouluttajaryhmässä ainoastaan koulutus-luvussa). Kolmatta ryhmää kutsun kouluttajaryhmäksi.

Haastateltavat henkilöt olen nimennyt Pro Gradua varten väri koodeilla, jolla yksittäisten henkilöiden mielipiteet ovat tunnistettavissa. Henkilöiden nimeäminen värikoodeilla helpotti ja selkeytti myös tulosten analysointia ja teemotittelua.

Haastateltavat ovat kaikki 24 ja 47 ikävuoden välillä. Haastatteluun osallistui 1 nainen ja 7 miestä. Sotilasarvoiltaan he ovat ylikersantista komentajakapteeniin.

Esimiesryhmään kuluvat värikoodit punainen, lila ja musta, josta musta esiintyy myös kouluttajaryhmässä. Aliupseeriryhmään kuuluvat värikoodit sininen, pinkki ja vihreä. Kouluttajaryhmään kuuluvat oranssi, harmaa ja musta. Mustalle haastateltavalle suoritin muita hieman kattavamman haastattelun, koska hänen asemansa ja tietotaitonsa antaa perustan sijoittaa hänet kahteen eri ryhmään.

Haastattelun kesto oli keskimäärin noin 1h 10 min., lyhyin haastattelu kesti 55 min. ja pisin haastattelu 1h 35 min. Haastatteluja varten olin tehnyt haastattelurungon, jossa oli 10 aihealuetta. Jokaista aihealuetta kohden esitin noin 2-3 kysymystä, riippuen henkilön ulosannista. Kaikki haastattelut suoritin vuonna 2012 kesäkuun ja syyskuun välisenä aikana. Haastattelut suoritettiin pääsääntöisesti henkilöiden omissa työhuoneissa tai heille tutussa ympäristössä.

Haastatteluiden jälkeen suoritin syksyn 2012 aikana, haastattelutallenteista, haastatteluiden litteroinnin. Litteroidessa kirjoitin auki koko haastattelun, kysymyksistä vastauksiin, siinä muodossa kun se esitettiin. Litteroitua materiaalia tuli yhteensä 110 sivua.

2.4 Tutkijan esiymmärrys

Miten tutkija ymmärtää tutkittavan ilmiön tai kohteen voidaan kutsua tutkijan esiymmärrykseksi. (Laine 2007, 32).

Oma tutkijaprofiili ja mielenkiinto voi myös paljastua esiymmärryksen kautta. Mielenkiinto vaikuttaa myös omaan haluun tehdä tutkimusta. Tutkijan tulee aina tuoda esille oma tulkinta tutkimuskohteesta (Varto, 1992, 113).

Tutkimuksen aihepiiri oli sellainen, joka kiinnostaa minua sekä edellisten työkokemuksieni osalta että tulevien työtehtävien myötä. Tutkimuksen aihealue oli siis alusta lähtien tavoitteena tutkimus kohteeksi. Aiheen tarkempi tarkentuminen oli kuitenkin pidempi prosessi, joka sai lopullisen suunnan haastatteluiden litteroinnin jälkeen. Johtoajatus suunnasta oli kuitenkin selkeä alusta lähtien. (Hirsjärvi, Liikanen, Remes & Sajavaara, 1992, 64).

Tutkija on toiminut kouluttajana eri tietotekniikka yksiköissä noin seitsemän vuotta. Työtehtäviin on kuulunut kouluttajatehtävien lisäksi koulutusten suunnittelu ja läpivientien tekeminen. Lisäksi tutkijan tulevat työtehtävät sijoittuvat myös tietotekniikkayksiköiden ympäristöön, joten aihe tutkijalle on erittäin mielenkiintoinen ja hyödyllinen tulevaisuutta ajatellen. Toimiessani tietotekniikkayksiköiden kouluttajana kiinnitin siis huomion yksikköön organisaationa, mutta myös henkilöstöön ja mahdollisiin haasteisiin ja epäkohtiin. Omakohtaiset kokemukset antavat näkemyksen eri tutkimuksen kohtiin. Tätä entuudestaan olevaa osaamista hyödynsin tutkimusongelmien ja haastattelu runkojen laadinnassa. Tutkijana

minua kuitenkin kiinnostaa eri ammattiryhmien tuomat näkemyserot, jotka mahdollisesti eroavat omasta näkemyksestä.

Tutkittaviin tietotekniikkayksiköihin on myös kohdistumassa muutoksia liittyen Puolustusvoimien uudistuksiin. Tulevat uudistukset motivoivat myös tutkimuksen tekoon koska se voi pieneltä osaltaan, auttaa muutoksessa ja yksiköiden kehityksessä, näitten tutkittavien yksiköitten osalta. (Varto 1992, 27)

2.5 Näkökulma

Tutkijan mielenkiinto, sekä ainelaitoksen asettamat vaatimukset, osaltaan muodostivat näkökulman tutkimukselle. Näkökulma toi myös tiettyä rajausta aiheeseen.

Sotilaspedagogiikan laitoksen Pro Gradu tutkielmat eivät saa sisältää turvaluokiteltua aineistoa. Tästä syystä en tutkimuksessani voi tarkastella tarkemmin mitä joukkotuotanto sisältää kalustoon ja kokonpanoihin liittyen. Tutkimuksessani käsittelen aihetta vaatimuksien ja koulutustarpeitten osalta, mutta en erittele laitetasolla osaamistarvetta.

Olen rajannut tutkimukseni käsittelemään merivoimien tietotekniikkayksiköitä Suomenlahden meripuolustusalueella. Tutkimuksen keskiössä ovat aliupseerit ja heille asetetut vaatimukset joukkotuotantoon liittyen.

Tulen käsittelemään kouluttamista, miten se tulisi toteuttaa teknisellä alalla ja miten se mahdollisesti poikkeaa muun taidon kouluttamisesta. Käsittelen myös tämän hetkistä tilannetta, mistä aliupseerit hankkivat tarvittavat tiedot ja vastaavatko kurssien sisällöt tarvetta. Selvitän myös saako aliupseerit tarvittavat tiedot omia tehtäviä varten. Lisäksi selvitän tulevaa siinä muodossa millainen organisaation, koulutuksen ja yksikön tulisi olla ja toimia että epäkohdat saataisiin korjattua.

Haastattelu materiaalista litteroinnin jälkeen tein vielä yhden tarkennetun rajauksen, jättäen pois yhden aihealueen kysymykset. Pois rajattu aihealue liittyi sa- tehtäviin. Tämän rajauksen tein koska tämä aihealue poikkesi muusta tutkimuksen aineistosta ja ei tukenut kokonaisuutta.

Tutkimuksen näkökulmana on selvittää aliupseereiden vaatimuksia ja kykyjä toimia työpisteissä. Tätä selvitän kolmen asiaan kautta. Mikä on tämän hetkinen tilanne koulutuksen,

vaatimusten ja kykyjen osalta. Mikä on tavoitetila, millainen koulutuksen ja organisaation tulisi olla. Sekä miten saavutetaan tavoitetila ja mitä toimenpiteitä ja resursseja se vaatii.

Tutkimuksessa tuon esille esimiesten, kouluttajien ja aliupseereitten näkökulman käsiteltäviin asioihin. Työn tarkoituksena on kuitenkin selvittää aliupseereiden tilaan tutkittaviin aiheisiin liittyen.

2.6 Tutkimusongelma

Tutkimustiedon ja teoreettisten lähtökohtien perusteella tutkimusongelmien tarkka määrittely on mahdollinen (Kniivilä, Lindblom-Ylänne ja Mäntynen, 2007,71). Tutkimusongelmien kautta pyrin selkeään tutkimuksen, joka antaa vastauksen kysymyksiin. Lisäksi tutkimuksesta saatava tieto on jatkossa hyödytettävissä kun tietotekniikkayksiköiden koulutusta suunnitellaan ja arvioidaan.

Pääkysymys: Mitkä ovat Merivoimien tietotekniikka yksiköitten joukkotuotannon asettamat vaatimukset kouluttajien osaamiselle tulevaisuudessa?

Alakysymykset:

SAMOIJ -kurssien opetussisällön soveltuvuus kouluttajatehtävissä?

Millainen on koulutus tällä hetkellä työpisteissä?

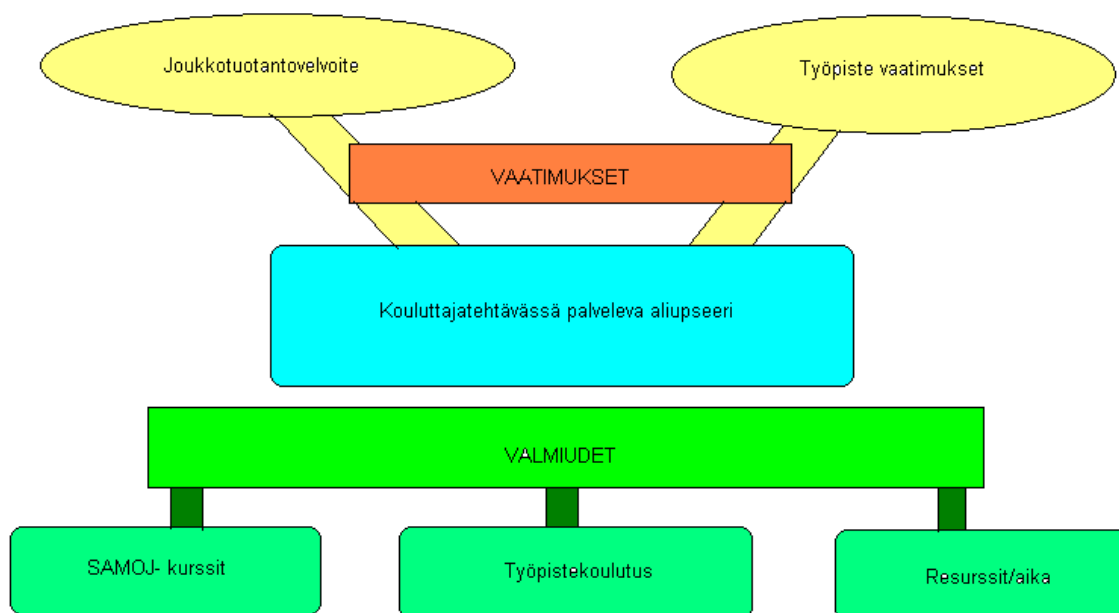
Millainen koulutuksen tulisi olla työpisteissä?

Saavatko ammattialiupeerit tarpeeksi koulutusta omaan tehtäväänsä työpisteissä?

Mitä ammattialiupeereiden tulisi osata kun he suorittavat työtehtäviä työpisteissä (tietotekniikan osalta)?

Millainen on toimiva työpiste jossa voidaan vastata joukkotuotannon asettamiin haasteisiin?

Tulisiko kouluttajien erikoistua suppeampaan erikoisalaan?



Kuva 1 Tutkimuksen viitekehys

3 SAMOJ- KURSSIEN SISÄLTÖ

Luvussa käsittelen Samoj-kurssien sisällön soveltuvuutta tietotekniikkayksiköissä kouluttajatehtävissä palveleville ammattialiupeereille. Tässä luvussa ei siis oteta tarkemmin kantaa kurssien tärkeyteen, oikeellisuuteen sisällön suhteen tai miten asiat opetetaan. Luvun tarkoitus on tuoda esille ne perusteet ja lähtökohdat heidän työtehtäviin liittyen, jotka aliupseerit saavat kursseilta.

3.1.1 Samoj määrittely

Aliupseerien koulutus toteutetaan työoppimisena sekä sotilasammattillisina opintojaksoina, jotka eivät johda tutkintoon. Koulutus on kolmivaiheinen. Kolmiportainen järjestelmä muodostuu sotilasammattillisesta opintokokonaisuudesta (SAMOK) 1 ja 2 sekä sotilasammattillisesta mestariopinnoista (SAMMO). Sotilasammattillinen opintokokonaisuus on jaettu kahteen opintojaksoon (SAMOJ) joista ensimmäinen antaa perusteet puolustushaara (maa-, meri- ja ilmavoima) mukaiseen toimintaan ja toisella opintojaksolla perehdytään valittuun aselaji ja toimialaan kuten esimerkiksi viesti. (Aliupseerikoulutus puolustusvoimissa 2010, 3-4)

Tulevissa luvuissa tulen käsittelemään SAMOJ aselaji/toimiala koulutusta SAMOK 1 osalta.

3.2 Yleistä Samoj-kursseista

Puolustusvoimien henkilöstön kehittämisstrategina osalta päämääränä on luoda osaamista sotilaallisen suorituskyvyn varmistamiseksi. Aliupseereiden kohdalla tavoitteena on saada ammatillisesti huippuosaajia, jotka tuntevat kiitettävästi oman aselajinsa ja käytettävät taisteluvälineet sekä omaavat osaamisen antaa aikuiskoulutusta. (PE henkilöstötilinpäätös 2008)

Opetussuunnitelmat ohjaavat toimintaa päämäärää ja tavoitteita kohti, sekä ne voivat myös toimia laadun valvonnan työkalu. Pääesikunta ja puolustushaaraesikunta ohjaavat opetussuunnittelua valtakunnallisten perusteiden ja opintojen yleisten tavoitteiden avulla. (Pääesikunta käsky 2006, 29)

Samoj opintokokonaisuuksia suunnitellessa haastattelujen perusteella suurin ja rajoittavin tekijä on aika. ”*Aliupseeri koulutuksessahan saa kulua vuosi kokonaisuudessa koko uran aikana, ja nyt puhutaan 16 viikon ykkös vaihe ja sitten kakkosella on 10 viikkoa ja sitten maisteri opinnot siihen päälle niin se ei ole mikään järkyttävä määrä ole.*” (haastateltava harmaa, kouluttajaryhmästä)

Aikarajoitteet kursseille johtuvat siitä, että Puolustusvoimilla ei ole ammattitutkinnon anto-oikeutta, joten aliupseereille annettava koulutus rinnastetaan täydennyskoulutukseen. Annettava koulutus on jaettu kolmeen kategoriaan puolustushaara-, toimiala- ja aselajikohtaisen koulutukseen. Kolmijaon tarkoituksena on selkeyttää ja karistaa päällekkäisyyksiä sekä mahdollistaa keskittymisen erikoisalaan. Aliupseereille annettavassa koulutuksessa korostuu työelämän asettamat vaatimukset. (Pääesikunta 2006, 5-29)

Perusajatuksena kursseilla on antaa perustietoa omaan aselajiin liittyen. Syvällinen tieto on tarkoitus hankkia työelämässä. Kurssien tarkoituksena ei siis ole tuottaa erikoisosaajia, vaan kurssit antavat perustiedon, jolle on mahdollista rakentaa. (kouluttajaryhmä)

”*ei voida sanoa silleen että kurssi antaa sellaisia perehdytyksiä että se pystyisi siitä suoraan lähteä kouluttamaan*” (haastateltava vihreä, Aliupseeriryhmä)

Maa- ja merivoimien tarjoamat jojä/ viesti-kurssit voidaan pitää samanvertaisina sillä molempien kurssien tarkoitus on tarjota opiskelijoille perustietoa. Sisällöltään kurssit kuitenkin eroavat toisistaan, koska ne tarkoitettu eri kohderyhmille Maavoimien tarjoama

samoj 1 viestialan kurssi on tarkoitettu maavoimissa kouluttajatehtävissä palveleville aliupseereille. Merivoimien samoj 1 johtamisjärjestelmä kurssi antaa laajemmalla katsonnalla läpileikkauksen merivoimien johtamisjärjestelmään.

Merivoimien tietotekniikkayksiköt toimivat maa- ja merivoimien rajapinnassa, jolloin molempien kurssien soveltumien aliupseereiden kouluttamiseen on mahdollinen.

Ensimmäisistä pidetyistä samoj kursseista lähtien tähän päivään asti on kursseille otettu tietyin valintakriteerein kaikki hakevat aliupseerit. Kursseilla opiskelijoiden perustiedot, työkokemus ja töissä oloaika on vaihdellut suuresti. Tämä on suuresti vaikuttanut myös kurssien opetussuunnitelmiin ja hyötyyn jonka sen on antanut yksittäiselle aliupseerille.

” ylimeno vaihe loppunut just ja nyt periaatteessa vasta tulevat kurssit on vasta sellaisia johon meidän opetussuunnitelmat on suunniteltu ja ollaan saatu sen mukaisia henkilöitä pikku hiljaa, koska nyt on ollut sellaisia henkilöitä joka on ollut kuusi vuottakin , jolle tota niin tiettyjä perusteita puolustusvoimista ja vastaavista ei niillä ole enää mitään merkitystä, elikkä periaatteessa me nähdään vasta parin vuoden päästä se että onko tämä ihan oikeasti se, me ollaan just ohitettu se ylimeno vaihe jolloin otettiin oikealta ja vasemmalta ja ylhäältä ja alhaalta eri korvaavuuksilla mitä vielä on, jos olet opiskellut jotain niin tietty katsotaan hyväksytysti jos ne nähdään että ne on oikean suuntaista oppia jota on tullut saatua” (haastateltava harmaa, kouluttajaryhmä)

Suuri vaihtelevuus opiskelijoiden taustatiedoissa ja taidoissa on osaltaan johtanut siihen, että opetussuunnitelmien sisältö ei täysin vastaa kaikkien osalta tarpeisiin. Jatkossa on tarkoitus tarkentaa kurssien tarjontaa ja varmistaa, että uusille kursseille osallistuvat saavat mahdollisimman hyvät perustiedot, jonka varaan työpisteissä voi rakentaa.

” täältä saa työkalupakin jolla pärjää sitten pitkälle eteenpäin, seuraavalle kurssille saakka jossa sitten taas tulee pakkiin lisää työvälineitä” (Haastateltava oranssi, kouluttajaryhmä).

Tarkoituksena on kehittää opetussuunnitelmia niin, että ne antavat yksittäisille aliupseereille ne tarvittavat tiedot ja taidot joita voi rakentaa edelleen työpisteissä, jolloin kurssit palvelevat enemmän aliupseereille asetettuja tarpeita.

Tähänastisille kursseille osallistuneilla, jolla on ollut suuri vaihtelevuus virkaiän ja tehtävien suhteen, se on kuitenkin mahdollistanut olemassa olevan tiedon päivittämisen sekä verkostoitua eri tehtävissä olevien aliupseereiden kanssa.(ryhmä kouluttajat ja esimiehet)

3.3 Koulutustaidon opetus kursseilla

Koulutustaito ja kouluttamisharjoitukset kuuluvat oleellisena osan kaikkien eri aselajien ja tasojen samoj-kurssien opintosuunnitelmiin. Opettaminen ja kouluttaminen nähdään erittäin tärkeänä osana aliupseereiden koulutusta kouluttajien mielestä.

” kouluttamaan oppii vain kouluttamalla ja kurssiveljiä ja sisaria kouluttamalla se on ehkä helpoin tapa opetella...jos opetus menee täysin metsään niin sekin on mahdollista antaa mennä metsään koska niistä virheistä ja asioista jota ei välttämättä osaa ottaa huomioon vielä siinä vaiheessa kun suunnittelee antamaa koulutusta , niin niillä voi olla hedelmällinen vaikutus siihen että oppii välttämään virheitä ” (haastateltava oranssi, kouluttaja ryhmä)

Turvallisessa ympäristössä harjoittelu jossa on mahdollista oppia ja saada palautetta pidetään tärkeänä. Koulutuksessa tulisi kuitenkin huomioida että vertaisille tutun asian kouluttaminen eroaa huomattavasti työelämässä tapahtuvasta kouluttamisesta jossa koulutettavat ovat taustoiltaan hyvin erilaisia eikä heillä ole aiheeseen aikaisempaa pohjatietoa. Esimiesryhmään kuuluvien haastateltavien mielestä olisi hyvä käyttää koulutustaidonharjoittelussa oikeita alaisia, esimerkiksi ru-oppilaita, jolloin suhtautuminen saattaisi olla hieman erilainen sekä kouluttajan että koulutettavien osalta. Tällaisesta harjoittelusta olisi kouluttajalle oman ammattitaidon kehittämisessä hyötyä.

Aliupseereilta kysyttäessä koulutustaidon opettamisesta, myös he näkevät sen erittäin tarpeellisena osana koulutusta. Koulutuksien yhteydessä annettu palaute he nostivat esille tärkeänä osan koulutusta, joka mahdollistaa oppimisen.

” oli sitä perus johtamistaitoa ja kouluttamistaitoa ja harjoittelua ja mun mielestä siinä niin tota sitä on ihan tarvittava määrä siinä ja ihan hyvin sitä palautetta niistä on saanut ...ainakin sen viestikurssin osalta siellä oli kolmesta viiteen tuntia varattu yhdellä viikolla niin koulutus aikaa per oppilas niin se on aika kattava harjoitus jo pidettäväksi ja sitten kun siellä on neljä kouluttajaa antamassa arvion ja sitten vielä 13 kurssilaista antamassa arvion siitä sun kouluttamiskäyttäytymisestä ” (haastateltava sininen, aliupseeri ryhmä)

Kursseilla annettu koulutustaidon koulutukseen negatiivisesti vaikuttavat tekijät liittyen lähinnä yksittäisten kursseilla olevien opettajien henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Huonosti toteutetut kokonaisuudet sekä huono ajankäyttö tuotiin selkeästi esille. Negatiivisesti koulutustaitoon tämä heidän mielestä vaikutti sitä kautta jos koulutuksia pidettäisiin esimerkkisuorituksina. Huolen aiheena oli se, jos nuori kouluttajatehtävässä palveleva aliupseeri, ryhtyisi soveltamaan esimerkkisuorituksina pitämäänsä koulutusta samalla kaavalla myös varusmieskoulutuksessa.

”Ei voidaan oikeastaan verrastaa sitä suoraan siihen varusmieskoulutukseen...8 -16 koulutuspäivä siitä monesti kaksi - kolme tuntia käytetty taukoihin... jos varusmies koulutukseen siirrettäisi samanlainen niin kun aikataulutus niin se sitten kärsii hyvin paljon kun sitten vielä varusmies määrä on isompi kun se henkilökunta.” (haastateltava sininen, aliupseeri ryhmä)

Esimiesten arvio koulutustaidon opettamisesta kursseilla oli selkeästi kahta muuta ryhmää negatiivisemmin sävyttynyt. Osittain pidettiin kurssilla pidettäviä oppilasharjoituksia liian varusmiesmäisinä.

” ne on ehkä hieman liian varusmiesmäisiä ne oppilasharjoitukset mitä siellä pidetään eli mielestäni kun puhutaan aliupseereista varsinkin niiden osalta jotka ovat jo palvelleet kouluttajan tehtävissä niin pitäisi miettiä sitä että käytäisi vaikka ensisijaisesti niin merisk rukurssin johtamisjärjestelmälinjan upseerioppilaille he voisi pitää heille oppilasharjoituksia tai vastaavaa koska heillä on kuitenkin se kouluttajakokemus varusmiesten kouluttamisesta ja se olisi mielekkäämpää tavallaan tehdä tavallaan sitä työtä siinä että he keskenään pitävät muutamalle henkilölle ns. vertaisilleen niin se ei tavallaan niin kun, siihen on todella vaikea asennoituu” (haastateltava musta, esimiesryhmä)

” mutt melkeen rohkenen tutustumatta , käymättä itse samoj-kurssia , väittää että ei sitä kuitenkaan ole riittävästi , koska ei tuolla kadeteillekaan opeteta riittävästi kouluttamista. Se on ihan eri pitää sille jollekin vertaisryhmälle jotain käpistellään tätä yhdessä juttua kun että ottaa noita varusmiehiä sinne lauma joka sitten, niillä ei oikeasti ole sitä pohja osaamista ja muuta niin, ne voisi tulla johonkin , no siis vaikka harjoittelemaan kouluttamista niin että mennään vaikka tuonne perusyksikköön ja pidetään nyt tällä viikolla näitä rasteja en tiedä tekeekö sellaista , tuskin ” (haastateltava punainen, esimies ryhmä)

Esimiesten arvioon vaikutti hyvin suuresti heidän omat kokemukset sotakouluissa tapahtuvasta koulutuksesta eikä niinkään tieto millaista koulutusta aliupseerit saavat kursseilla.

3.4 Valmiudet kursseilta

Aliupseereiden saamat valmiudet samoj kursseilta ovat sidoksissa opetussuunnitelmaan. Vaikuttavia tekijöitä ovat myös opettajien ammattitaito ja motivaatio opettaa, sekä opiskelijoiden halu ja kyky ottaa uutta tietoa vastaan.

Kurssien tarkoituksena on antaa perustietoa aliupseerille ensimmäisiin työtehtäviin sekä maa- että merivoimien puolella. Kurssin opetussuunnitelman lähtökohtana on, että aliupseeri kykenee toimimaan työpisteissä heille osoitetuissa tehtävissä kurssien jälkeen.

”sehän on selkeästi meidän tavoite siinä , sen takia meillä on kouluttajakoulutusta ja muuta vastaavaa muita opetustaitoja, että osataan sellaisia mitä pystyisi sitä vähän laajemmin katsomaan sitä , ja näin perusasiat osataan sehän riippuu opiskelijasta , mutta perustilanne on se että ne olisi valmiita työntekijöitä vähän paremmilla kokemuksilla ja näkemyksillä ja osaamisella kuin kurssille tultaessa ” (haastateltava harmaa, kouluttajaryhmä)

Ongelmana on kuitenkin, että koulutusta antava- ja koulutusta tarvitseva taho näkevät aliupseerin tarvitsemat hieman erilailla, jolloin lopputuloksena voi olla, että kurssien johto voi pitää opetuksen sisältöä erittäin sopivana mutta käytännössä se ei kuitenkaan vastaa sitä mitä työpisteissä aliupseereilta vaaditaan.

Aliupseereiden työtehtävät ja aikaisempi työkokemus vaikuttaa kuitenkin erittäin suuresti siihen miten hyödyllisiä nämä kurssien tarjoamat perustiedot ovat. Jos valittu kurssi on ollut aliupseerin työtehtävää ajatellen sopiva, niin on mahdollista rakentaa pohjatietoa aiheeseen liittyen, mutta kovinkaan syvällistä oppia ei kurssit voi tarjota.

”tällä hetkellä niin kurssien kestot on sellaisia, että jos haluaa syventävää osaamista jonkin asian tiimoilta niin tossa ajassa ei päästä niin kuin harjaantumaan mihinkään asiaan hyvin vaan se on semmoinen pintapuolen raapaisu kaikesta ” (haastateltava musta, esimies ryhmä)

Esimiesryhmän osalta on havaittavissa että he vertaavat samoj-kursseja omiin kokemuksiin sotakouluista jolloin odotusarvot melko lyhyestä kurssista voi olla liian korkeat. Esimiehet monesti toivovat tai odottavat että aliupseeri olisivat valmiit kaikkiin työtehtäviin kurssien perustella. Kurssien sisällön ja keston perustella tämä ei kuitenkaan ole käytännössä mahdollista. Jotta kursseista olisi mahdollista saada suurin mahdollinen hyöty irti tulisi miettiä uudelleen sekä sisältöä että odotuksia kurssilta.

Tietotekniikkayksiköissä palveleville aliupseereille on kuitenkin haastavaa järjestää kurssia, joka täysin kattaisi sen tarpeen, joka heillä olisi joukkotuotannon asettamien vaatimuksien mukaan.

” maavoimien osalta kyllä, mutta merivoimien älyttömän joukkotuotanto velvoitteen osalta niin ei ehkä, tuotettava joukko jos vaihtelee diplomi insinööristä ja kaapelirakentaja Juhaniemien välillä niin siihen mahtuu aika monenlaista tehtävää jota pitäisi työntekijän osata”
(haastateltava vihreä, aliupseeriryhmä)

Joukkotuotantovelvoite saattaa vaihtua saapumiserittäin, jolloin kurssien tarjontakin pitäisi muuttua jatkuvasti. Joukkotuotannon osalta jo yhden yksikön esimerkiksi tietotekniikkakeskuksen kaikkien tehtävien osaaminen vaatii useita vuosia ja erittäin paljon erikoiskoulutusta. Tämän kaiken kouluttaminen kursseilla ei ole mahdollista, jolloin on syytä miettiä mihin osa-alueisiin kurssien tarjoaman koulutuksen kautta kannattaa puuttua.

Haastateltavat kuitenkin tiedostavat sen, että selkeästi vaikuttava tekijä kurssin sisällön osalta on aikarajoitteet jotka on asetettu kursseille. Kaikkia asioita ei voi opettaa niin nopeasti, kuten kurssiaikataulut sen edellyttää.

” siellä on ne tietyt tuntimäärät laitettu niihin eri osa alueisiin ja osaa käydään enemmän kattavasti ja osaa vähemmän kattavasti ja se niin kun , mä en missään nimessä nämä että se antaa mitään niin kun valmiita valmista perusteita siihen kouluttajajana toimimiseen vaan se antaa niinkin semmoisen pohjan että tietää tästä toimialasta enemmän ja tietää miten esimerkiksi niin kun miten tietyn tyyppisiä laitteita miten niissä on yleisesti ottaen on semmoisia mihin kiinnittää huomiota ja näin mutta kun sinne kentälle siirtyessä se pitää jokaisen itse vielä siellä yksikössä saada sitä perehdytystä joko oppimalla itse tai sitten parempi olisi se että olisi vielä joku keneltä saa sitä henkilökohtaisesti se perehdytystä .”
(haastateltava sininen, aliupseeriryhmä)

Ongelmana, koulutuksen kannalta, ei siis pelkästään ole se että näkemykset kurssin sisällöstä ja tarjoamista valmiuksista eroavat eri ryhmien osalta. Työpiste koulutus ja kurssit tulisivat olla toistensa jatkumoa mitä se ei tällä hetkellä ole vaan lähinnä syntyneitten ongelmien pika korjausta.

Tietynlaisena ratkaisuna kurssiajan maksimaaliseen käyttöön, esimiesryhmän haastateltavat näkisi vaihtoehtona, että kursseilla ei varsinaisesti opetettaisi koko aliupseerin tarvitsemaa kirjoa tietojen ja taitojen osalta, vaan että toteutettaisiin vain sellainen koulutus, jota ei voida helposti toteuttaa työpaikkakoulutuksena työpisteissä.

” ...tulityökortin, ensiapukurssit ja vastaavat niin nämä pitäisi kaikki tämmöiset kurssit saada suoritettua kun nimetään aliupseeriksi olisi se kurssi(samoj) heti vaikka kärkeen ja saisit ne oikeudet heti siinä ja sit sä tuut työpisteelle ja sit sä olisit tavallaan se valmis henkilö esimiesten ja sen yksikön käyttöön että tiedettäisi että on oikeudet ja kurssit suoritettu... Että tällä hetkellä tää on resurssien haaskausta että ihmiset jotka nyt käy kursseilla niin niillä on jo paljon niitä oikeuksia ja pätevyyskiä olemassa ja nyt ne suorittaa niitä uudestaan siellä kursseilla vaikka heillä on se kyky ja päiväkäskytetyt oikeudet ja pätevyudet niin se on niin kun tällä hetkellä heikkous ihan selkeästi.” (haastateltava musta, esimiesryhmä)

Tietotekniikkayksiköitten osalta ongelmallista on kuitenkin se että joukkotuotanto ja koulutus tarpeet muuttuvat melko nopealla syklillä jolloin tällainen täsmääväkoulutus olisi melko vaikeaa toteuttaa niin että se olisi kokoajan ajantasaista. Lisäksi merivoimissa tietotekniikkayksiköissä palvelevien määrä on erittäin pieni jolloin tuskin koskaan päästään kurssien osalta sellaiseen tilanteeseen että ne olisivat juuri heille räätälöityjä.

3.5 Kurssin ajankohta

Kurssien aloittamisajankohta, aliupseereiden osalta, on vaihdellut työhöntulon jälkeen muutamasta kuukaudesta jopa kymmeneen vuoteen. Ajallisesti ajankohtaa ei ole määritetty, koska uuden koulutusjärjestelmän takia ollaan haluttu tuoda kaikki aliupseerit samalle tasolle koulutuksen suhteen. Ylimenovaihe kurssien osalta on ylitetty ja tarkoituksena on vakinaistaa kurssien aloitusajankohdan aliupseereille. Haastateltavat ovat yksimielisiä siitä, että ajankohta kursseille tulisi vakinaistaa.

” se pitäisi enemmän vakinaistaa tietty vuosimäärä tai tietyissä tehtävissä niin sitten tietyille kurssille ” (haastateltava vihreä, aliupseeriryhmä).

Ajankohta mihin vaiheeseen kurssit sijoittuisi jakaa mielipiteet haastateltavien osalta kahtia. Nämä kaksi eri näkökantaa ovat sidoksissa siihen, mitä halutaan kursseilta ja mitä valmiuksia niiden tulisi antaa aliupseerille.

Ensimmäisessä vaihtoehdossa kurssit tulisi järjestää melko välittömästi työhöntulon jälkeen, jolloin kurssin tarkoitus selkeästi olisi antaa eväät ensimmäiseen tehtävään sekä tarvittavat oikeudet ja lisenssit. Tässä olisi selkeästi tarkoitus helpottaa työpisteiden takkaa perehdyttämisvaiheessa.

” nää pitäisi kaikki tämmöiset kurssit saada suoritettua kun nimetään aliupseeriksi olisi se kurssi heti vaikka kärkeen ja saisit ne oikeudet heti siinä ja sit sä tuut työpisteelle ja sit sä olisit tavallaan se valmis henkilö ” (haastateltava musta, esimiesryhmä)

” ideaali tilannehan olisi siinä että ne olisi alle vuoden maksimissaan tuollainen jolloin ne tulisi tähän koulutukseen mukaan... nyt on joku visio että ne olisi näin tultuaan palvelukseen mahdollisimman nopeasti niin puolustushaara-jaksolle ja sitten tuolle noin erikoisjaksolle mikä se nyt ikinä on pääsisi jolloin se ikään kun olisi perus tiedot ja taidot lähtee rakentaa sitä omaa perustyötä mitä olet alussa tekemässä minkä jälkeen sitten näkee että oliko se oikea tai vastaavaa ” (haastateltava harmaa, kouluttajaryhmä)

Ensimmäisessä vaihtoehdossa aliupseerit olisivat melko sidoksissa siihen tehtävään jossa on aloittanut, mutta se mahdollistaisi kuitenkin syvemmän tiedon hankkimisen tietystä osa-alueesta. Lisäksi se mahdollistaisi työpistekoulutuksen ja kurssien yhteen sovittamisen paremmin niin että ne olisivat toistensa jatkumo.

Toisessa vaihtoehdossa nähdään kurssi pikemminkin paikkana päivittää tietoja ja verkostoitua, jolloin ajankohta olisi muutama vuosi työhöntulon jälkeen. Kurssien tarkoituksena olisi antaa opiskelijoille laajempi ymmärrys siitä kentästä missä toimii. Ongelmana kuitenkin on se että tällainen kurssi ei antaisi niin paljon eväitä siihen tämänhetkiseen tehtävään mutta palvelisi kyllä aliupseerin omaa kehitystä.

3.6 Päätös kurssille lähdöstä

Päätös kursseille lähdöstä tehdään työpisteissä. Kun aloitusajankohta tähän mennessä ei ole ollut tarkkaan määritetty, niin vaikuttavina tekijöinä on ollut työpisteen sen hetkinen tehtävien määrä, esimiehen valveutuneisuus sekä aliupseerin oma halukkuus ja aktiivisuus.

” Yhdessä esimiesten kanssa niitä sovitaan ...se että mihin ajankohtaan milloin kurseja on niin siihen ajankohtaan ei ole koulutustehtäviä tai muut tehtävät paina päälle. ”
(haastateltava oranssi, kouluttajaryhmä)

” noin se tuntuu miten esimies on tässä vaihtunut ajan saatossa niin se on aika pitkälti siitä esimiehestä ja esimiesten aktiivisuudesta kiinni että tarjotaanko niitä kursseille lähtemisiä ja mihin saumaan ne suunnitellaan kuinka hyvin sitä suunnitellaan , että välillä on suunniteltu paremmin ja välillä vähän vähemmän paremmin ja sit se on monessa paikassa on ollut myös itsestä kiinni että itse osoittaa sen kiinnostuksen että milloin on itselle hyvä hetki lähtee tommoiselle pidemmälle kurssille ja tota sitten jos itse sitä jaksaa ajaa eteenpäin niin sitä kautta sitten itse ainakin sain nyt järjestettyä ne just kun itsellä ne oli hyvä.” (haastateltava sininen, aliupseeriryhmä)

Ongelmallista tämän hetkisessä järjestelmässä on kuitenkin ollut se että työssä pärjäävän ja ammattitaitoisen aliupseerin kurseja on saatettu siirtää useamman kerran eteenpäin koska hänen työpanosta on tarvittu työpisteissä. Samalla aliupseeri joka on motivaatioltaan tai omia ominaisuuksiltaan nähty vähemmän tärkeänä työpisteen kannalta on saatettu lähettää melko aikaisessa vaiheessa kursseille ikään kuin pois jaloista. Tämä on pahimmissa tapauksissa aiheuttanut sen että ammatillisesti melko kevyen osaamisen omaava aliupseeri on ammattitaitoisen ja motivoituneen aliupseerin esimiehenä, vain koska on käynyt kurssit aikaisemmin, vaikka he olisivat tulee taloon samaan aikaan.

Haasteellisena esimiesryhmään kuuluvat näkevät sen että aliupseereille suunnatut sotilasammatilliset opintojaksot nähdään virka-ura kursseina, johon esimies ei aina pysty vaikuttamaan. Toisena heikkoutena kohtana nähdään se että aliupseereiden kurssituksissa ei ajatella laajempaa kokonaisuutta aselajin kannalta.

” Nämä ovat virkaura-kurseja joten päätöksen tekee perusyksikkö, perusyksikkö esittää joukko-osastoille. Esimerkiksi tietotekniikkakeskus ja jojä-ala ei ole millään tavalla ottanut

kantta näihin virkaurakursseihin tähän mennessä... sitä ollaan kommentoitu.” (haastateltava musta , esimiesryhmä)

” Mä en ole vielä tähän mennessä itse ollut vaikuttamassa ollenkaan siihen mihin joku lähtee että mulle on lähinnä ilmoitettu että tää lähtee nyt Riksuun ja tää merisk:lle ,ja mä oon ollut että okei, selvä ai näin nää lähtee.”(haastateltava punainen)

Aliupseereitten kurssituksissa ja ura-suunnittelussa oma esimies on oleellisessa asemassa. Ongelman muodostaa kuitenkin se että tätä esimiehen visiota aliupseerin uran kehityksestä ei välttämättä löydy mistään kirjallisessa muodossa, vaan se on tuotu esille ainoastaan esimies-alainen keskusteluissa. Esimiesten vaihtuessa voi käydä niin että seuraava ei enää tiedä edellisen suunnitelmia jolloin osittain joudutaan aloittamaan alusta.

Tietotekniikkayksiköissä palveleva kouluttajatehtävässä toimiva aliupseeri voi suorittaa samoj aselaji osiot sekä maavoimien että merivoimien puolella. Valinta kummalle kurssille lähdetään, maavoimien viesti-kurssille vai merivoimien jojä-kurssille, tehdään työpisteissä. Päätöksentekoa auttaa kurssien järjestävien osapuolten lähettämät läpiviennit ja selvityksen opetuksen sisällöstä.

” osin sen yksikön tarpeista , esimies keskustelee sen opiskelijan kanssa että mikä on se että mitä sitten halutaan perusyksikön , ja sitten nä meidän opetussuunnitelmat tietää riihimäen opetussuunnitelman mitä siellä opetetaan ja tota noin usein on oppilas soittanut ja kysynyt multa että tämmöinen ja tämmöinen tehtävä on että mihin kannattaa mennä ja sitten kertoo että kannattaako tulla meille vai lähteekö sitten riihimäelle hakemaan sitten tätä, molemmat on hyviä.” (haastateltava harmaa, kouluttajaryhmä)

Kursseja valitessa tulisi hyödyntää aikaisempaa kokemusta kursseista ja niitten soveltuvuudesta. Tässäkin olisi tärkeää että ne olisi kirjallisessa muodossa jolloin ne olisi helppo antaa myös seuraavalla esimiehelle työkaluksi tukemaan päätöksentekoa.

3.7 Merivoimien Samoj 1 jojä-kurssi

Merisotakoulun tarjoama Samoj 1 jojä-kurssi tarjoaa koulutusta kaikille jojä-alan aliupseereille. Opetussuunnitelmassa käsitellään melko laajasti koko jojä-alan kenttää, jotta kaikille löytyy jotain heidän työtehtäviin liittyen. Kurssin opetussuunnitelman sisältö on siis

osittain kompromissiratkaisu jotta koulutus sopisi mahdollisimman monelle. Lisäksi halutaan kurssin kautta tarjota laajempaa näkemystä, joka ei välttämättä palvele juuri sen hetkistä tehtävää, mutta antaa paremman ymmärryksen kokonaiskuvasta.

” koulu antaa, pyrkii antaa laajemmin osaamista eri näkövinkkelistä. Niin että jos on tietotekniikkaan orientoitunut niin pitää myös ymmärtää tietoliikenne ja järjestelmä puolta mitä ei välttämättä työtehtävissä tule tai välttämättä edes tarvitse mutta pitää tuntea koko ympäristö ” (haastateltava oranssi kouluttajaryhmä)

” kompromissi asioista josta me ollaan täällä opetussuunnitelma työssä mietitty että mitkä on ne minimi vaatimukset mitä on ja kun katsoo yksikkö a ja yksikkö b niin niitten tavoitteet on aina erilaisia ja myös osaamistarve on erilainen , on erilaista tuolla aluksella tietotekniikan osalta ja sitten rannikko joukoissa ja järjestelmä puolen työskentelyssä . ” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Kouluttajaryhmä pitää erittäin tärkeänä, että kaikilla on mahdollisimman laajakatsomus johtamisjärjestelmä-alalla. Kurssin tulisi antaa niin aluksella kun rantamaalla palveleville aliupseereille ymmärrystä kokonaiskuvasta. Ongelma tässä kohtaa on että esimiesryhmä ja aliupseeriryhmä haluisivat ja toivoivat kurssien antavan enemmän osaamista siihen tämänhetkiseen työtehtävään liittyen.

Kurssin suurimpana rajoittavana tekijänä nähdään rajallinen aika, kuten kaikilla samoj kursseilla. Tämän takia pitää rajoittaa mitä opetussuunnitelmaan sisällytetään. Lisäksi opetussuunnitelmaan vaikuttaa se että, osa aliupseereista on ollut melko pitkään töissä ja heillä, on jo paljon kalusto- ja järjestelmäosaamista.

” Rajaveto täytyy vetää , kaikkea emme pysty kouluttaa ja johonkin pitää painopiste laittaa se on sitten tietysti ne merkittävimmät laitteet ja uusimmat laitteet johon painopistettä luodaan , ja sitten se perus kaura sen hallinta pitää sitten olla siellä joukoissa ” (haastateltava oranssi, kouluttajaryhmä)

Ideaalina nähdään kouluttajien mielestä, että kurssille tulisi tiedoiltaan ja taidoiltaan sekä virkaiältään mahdollisimman samankaltaisia henkilöitä. Mutta samalla pidetään tätä ideaalia melko epätodennäköisenä.

” se olisi vähän meillä ideaali että meillä olisi mahdollisimman saman suuntaista porukkaa tieto taidoiltaan ja se olisi meille paljon helpompaa mutta ei tällaiseen tulla ikinä pääsemään ja tota toisaalta mä nään sen oikeastaan rikkautena kun tietoa eri paikoista noita opiskelijoita kun yksi piilotavoite on se että nää tutustuisi johtamisjärjestelmä kenttään ja eri tekijöihin ja sitten pystyy sitten päivittämään sitä omaa näkemystä siitä omasta toimipisteestä miten se liittyy vähän isompaan kokonaisuuteen”(haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Esimiesten ja aliupseereiden näkökulmasta kurssien sisältöä tulisi miettiä uudelleen. Kurssien ollessa kompromissi ratkaisu se ei tällä hetkellä kovinkaan hyvin tue kouluttajatehtävissä palvelevia aliupseereita.

”merisk koulutettavat aiheet se on hyvin sellainen mitä pitäisi hyvinkin tarkkaan miettiä ja suunnitella ne itse että ne vielä enemmän palvelisi tätä joukkotuotantotarvetta ja myöskin sitten tätä aliupseerin henkilökohtaista kehittymistä... mun mielestä nää aliupseerien opintojaksot varsinkin nää samoj 1 ja 2 tulisi tähdätä nimenomaan siihen kouluttajatehtävässä selviytymiseen ja näitten perinteisten viestiupseeritaitojen välittämiseen näille nuoremmille” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Merivoimien jojä-kurssin osalta tämän hetkisten opiskelijoiden ja opintosisällön osalta ei ole mahdollista tehdä täysin koulutustehtävää palvelevaa kurssia. Suurin osa merivoimien jojä-alalla palvelevista aliupseereista eivät toimi kouluttaja tehtävissä.

Esimiehet näkevät, että joukkotuotantovelvoite tietotekniikkayksiköitten osalta pitäisi näkyä opintosuunnitelmassa tarkemmin.

”Merisotakoulun tarjoama jojä samoj-kurssi 1 ei tällä hetkellä vastaa varusmiesjoukkotuotantosuunnitelmaan joka on laadittu 2011 vuosille 2012-13, Merisotakoulun opetussuunnitelma pitäisi tällä hetkellä (2012kesä) ajantasaistaa, sekä huomioida erityiskoulutusvaatimukset ja nykyinen joukkotuotantovelvoite... Hyvää on että merisotakoulu antaa laajan otannan yleisellä tasolla siitä mitä johtamisjärjestelmäala merivoimissa on, mutta sen painopiste on liian paljon aluspalveluksessa mikä ei millään tavalla tue rannikkoujoukkojen koulutusta.” (haastateltava musta esimiesryhmä)

Ratkaisuksi tämän joukkotuotannonvelvoitteiden sisällyttämistä opintosuunnitelmaan nähdään, että kurssi ei enää olisi kaikille jojä-alan aliupseereille, vaan järjestettäisiin kaksi eri kurssia yksi aluksien tarpeeseen ja yksi rannikojoukkojen tarpeeseen.

”Jojä-linjalla pitäisi olla vaikka vuorovuosin erikseen rannikojoukkolinja ja sitten aluspalveluksessa oleville linja. Rannikojoukko linjalla ei tarvitsisi välttämättä kouluttaa alvi-kalustoa, vaan voitaisiin keskittyä enemmän nykyisten ja tulevien sa-yksiköiden tehtäviin, ja sitä mitä kalustoa niitten pitäisi käyttää. Kompromissi koulutus, jossa tulee yleissivistäviä opintoja ristiin, muuta ei kummallekaan kohde ryhmälle anna mitään, koska aluspalveluksessa ja rannikolla tarvittavat asiat ovat ihan eri.” (haastateltava musta esimiesryhmä)

Aliupseereiden näkemys jojä-kurssin sisällön tarjoamasta hyödystä kouluttajatehtävään oli melko selkeä, kurssi ei palvele kouluttajatehtävässä palvelevaa muuta kuin yleissivistävällä tasolla merivoimien jojä-alasta. Toisaalta ymmärrettiin kuitenkin että kaikille ei ole mahdollista tarjota räätälöityä opintosisältöä.

” mikä merisk:lla oli niin se ei sehän suoranaisesti ei ollut tota kenttäkouluttajan kurssi vaan se oli vähän semmoinen tota sieltä täältä merivoimien johtamisjärjestelmiin liippaava eli mistä siellä oli ihmiset niin oli laivoilta sit luolasta ja minä, kenttäkouluttaja. Niin siinä mielessä, aiheet mitä käsiteltiin, niin ei oikeastaan ollut näitä yksikössä tehtäviä, ne oli sitten ihan jotain muita eli tähän työtehtävään ei hirveästi valmistanut... kun mietitään mikä se kohderyhmä on, jos se olisi ollut kenttäkouluttaja se kohderyhmä, niin se että siellä ei tosissaan opetettu sitä valokaapelista käytännössä mitään niin silloin sehän olisi ollut vähän tota puutteellista, mutta kun se kohde ryhmä nyt ilmeisesti ei ollut kenttäkouluttaja niin , niin mikä se kohderyhmä oli niin siihen pitää suhteuttaa se mitä siellä on opittu .”(haastateltava pinkki aliupseeriryhmä)

Suurin ongelma merivoimien samoj 1 jojä-kurssin suhteen ei ole sinänsä opetussuunnitelma tai mihin tai mitä varten se on tarkoitettu. Suurimman ongelman muodostaa yhteys koulutusta antavien ja koulutusta tarvitsevien välillä, tai sen puuttuminen. Ennen kurssien alkamista sekä silloin kun opetussuunnitelmia uusitaan, Merisotakoulun jojä-kurssin puolelta ollaan oltu yhteydessä esimiehiin ja työpisteisiin ja pyydetty lausuntoja. Kuitenkaan tähän mennessä työpisteistä (tietotekniikkayksiköt) ei olla oltu yhteydessä merisotakouluun tämän asian tiimoilta.

” tulee jojä ykkönen tai jojä kakkonenkin niin tota mä laitan niille sellaisen esitieto lapun ja sitten tota ne saa kirjoittaa siihen tota mitä ne osaa ja mitä ne odottaa siltä kursseilta niitä tiettyjä aineita mitkä meillä on opetuksessa ja mä laitan läppärin mukaan siihen kirjelmään ja ne saa siitä sitten kirjoittaa siihen sitten vastaukset mitä ne näkee osaa ja haluaa että olisi niistä aineista jolloin meidän pitää katkoa se meidän opetuksessa se sitten että me sitten tiettylle riittävälle tasalle” (haastateltava harmaa kouluttaja ryhmä)

”Pitää kyllä sanoa että ei olla oltu yhteydessä, ja toki jos olisi ollut aktiivinen ja ottanut selvää niin tai kyselyt mitä te oikein näille koulutatte näille aliupseereille kun ihminen lähtee täältä niille samoj-kursseille niin mitä se siellä oikein oppii niin , ei ole tilattu eikä olla kysely” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Yhteyden ja samanlaisen vision puuttuminen ovat varmasti suurin vaikuttava tekijä kun mietitään koulutuksen soveltuvuutta tietotekniikkayksiköissä palveleville aliupseereille. Jotta koulutus palvelisi tarpeita tulee esittää se mitä siltä halutaan eikä vaan toivoa että se toteutuisi.

3.8 Maavoimien Samoj 1 viestialankurssi

Viestirykmentin tarjoaman Samoj 1 viestialankurssi jakaa haastateltavien mielipiteitä. Lähtökohtaisesti aliupseerit pitävät Viestirykmentin kursseja erittäin sopivina omiin työtehtäviin nähden. Opetussuunnitelma ja sen sisältö on suurimalta osin heidän mielestä hyvä.

” hyvää kurssilla oli tarpeeksi haastavia asioita niin kun perus viestiaselajiin liittyvää elikkä sähkötekniikat tiedonsiirtotekniikat, tietoliikennetekniikat. ja ne oli sitoutettu oikeisiin toimiviin joukkoihin, ehkä tässä tapauksessa maavoimien kurssi ja yvi-kalusto ja siihen liittyvät mutta sieltä sitten pysty apinoida omiin hommin sitten tietynlaista sovellusta mitä ei ole tuolla merivoimissa ainakaan meikäläisen viiden vuoden ainakaan kukaan sellaista isompaa kokonaisuutta ole saanut aikaiseksi... mutta ainakin omiin hommiin se on antanut lisää eväitä” (haastateltava vihreä, aliupseeriryhmä)

Esimiesten osalta mielipiteet kurssista vaihtelee, mutta ongelmallisena nähdään se että kyseessä on maavoimien kurssi, jolloin kaikki aiheet eivät täysin sovellu merivoimien käyttöön. Siitä kuitenkin ollaan tietoisia, että koulutusaiheet kaluston osalta, ovat paljon samoja mitä tietotekniikkayksikössä koulutetaan.

”sen verta oon ymmärtänyt että ainakaan riihimäen osalta se täysin vastaa sitä tarvetta se saatu koulutus. että jos siellä meidän aliupseerit opiskelee yvi-järjestelmää mitä meillä ei ole käytössä niin kyllä se vähän hukkaan se koulutus menee... välillä ollut näitä alvi puolen suuntautuneita kursseja jossa ne varmasti on hyödyllisiä koska ne ovat riihimäellä tähän alvikalustoon ja linkkeihin ja kaapeleihin liittyvää osaamista...” (haastateltava lila, esimiesryhmä)

Koulutus jota viestialankurssi tällä hetkellä tarjoaa, pidetään kuitenkin esimiesten silmissä, lähinnä ylläpitävänä koulutuksena kuin uutta antavana.

”Viestirykmentin tarjoama viestikouluttajille suunnattu samoj 1 tarjoaa riittävät pätevyudet ALVI kaluston kouluttamiseen. Tällä hetkellä koulutus on ylläpitävää koulutusta, sillä aliupseerit jotka on käyneet kurssin ovat olleet pääsääntöisesti itse oppineita. Kurssi antaa kuitenkin mahdollisuuden verkostoitua maavoimien viestikouluttajien kanssa sekä vertailemaan heidän koulutukseen ja siitä kehittää omaa toimintaa. Viestirykmentin tarjoama koulutus on nimenomaan hyvää henkilöille jolla on jo hieman pohjatietoa ja se antaa mahdollisuuden kehittää omaa toimintaa.” (haastateltava musta esimiesryhmä)

Aliupseereiden näkökulmasta kurssin tarjonta oli erittäin hyvää ja monipuolista, mutta he myönsivät että opetussuunnitelmasta löytyi paljon heille turhaa tietoa myös koulutuksen toteutusta hieman moitittiin varsinkin ajankäytön suhteen.

”siitä riihimäen 5 kuukauden pätkästä jonka olin viime syksynä 2011 , elokuu-joulukuu pätkä , niin siellä on paljon hyvää mutta sit siellä on myös paljon kehitettävää että siellä niin kun eteenkin ajankäytöllisesti siellä keskitytään tiettyihin osa-alueisiin todella paljon liikaa aikaa mun mielestä suhteessa siihen saavutettuun hyötyyn nähden ja sitten taas semmoisiin oikeasti semmoisiin teknisiin laitteisiin jotka oikeasti vaatisi enemmän aikaa ja harjoittelua niin niitä on sitten huonosti järjestetty niitä koulutustilaisuuksia” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Hyvänä koulutuksessa nähtiin se että ei vaan pyritty opettamaan laitteita ja kalustoa vaan kurssilla pyrittiin antamaan myös valmiuksia. Ongelmaratkaisukyky oli yksi mikä selkeästi tuotiin esille tärkeänä opetuskohteena.

”ongelmaratkaisukykyä, kyllä siellä semmoinen perusopetus oli ja se oli ... tietenkin vaatii ihmiseltä itsekkin jonkin laista valveutuneisuuttakin mutta, yksinkertaistetaan se niin että vian

etsintään niin kaapeli kytkennät, konfiguraatiot sillä pääsee aika pitkälle , noi kun ymmärtää loogisessa järjestyksessä käydä läpi niin kyllä se vika pitäisi löytyä sieltä , jos ei löydy niin se on käyttäjässä... kun tulee ongelma vastaan niin sen pitäisi osata sen työntekijän sitten itse ratkaista se ongelma” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

Aliupseerit toivoivat kuitenkin hieman tarkennusta teoria- ja käytännönkoulutuksen suhteen, niin että opetus vielä enemmän antaisi taitoja eikä vaan tietoa.

”teoria puoli eteenkin tuli kattavasti ehkä sitten se että pitäisikö sitten myös sitä käytäntöä ja teorian tasapainotusta sitten katsoo uudelleen sillä silmällä että kenttä kouluttaja kuitenkin suurin osa sillä kuitenkin on ketä koulutetaan ehkä kuitenkin sitä läpivientiä pitäisi sen kurssin osalta ainakin pähkiä pitäisikö enemmän siihen käytäntöön enemmän keskittyä” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

4 KOULUTUS

4.1 Kouluttaminen teknisellä alalla

Kouluttaminen teknisellä alalla on kouluttamista aivan kuten missä tahansa muulla alalla, tietoja ja taitoja pyritään antamaan toiselle ihmiselle. Toteutustapa kuitenkin eroaa melko paljon. Sotilaskoulutuksessa käytettävä äksiisi-koulutus, jossa toistamalla tehdään yhtä pientä osaa jostakin suuremmasta kokonaisuudesta, ei sovellu kovinkaan hyvin teknisellä alalla. Tähän kuitenkin vaikuttaa tehtävästä ja kalustosta riippuen miten koulutus voidaan toteuttaa. Lähtökohtaisesti että voidaan puhua, teknisellä alalla osaamisesta, niin se vaatii jo vähän suuremman kokonaisuuden ymmärrystä. Äksiisi- tai toistokoulutuksen avulla harjoitin saavutetaan tällaista suuremman kokonaisuuden ymmärtämistä. Koulutus teknisellä alalla tulisi siis tähdätä kokonaisuuden ymmärtämiseen

” se on kuitenkin loppujen lopuksi aika mahdotonta opettaa joku reitittimen ohjelmointi esimerkisuorituksena ja vaihteittain suorituksena ja sitten kouluttaa vaihteittain jos vertaa vaikka rynnäkkökiväärin käyttöön” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

Kouluttajana toimiminen teknisellä alalla vaatii sen, että itse ymmärtää ja on perehtynyt aiheeseen, mutta myös sen että tämän osaamisen osaa myös opettaa toisille. Kouluttajana

toiminen, vaatii siis kouluttajalta itsellään jatkuvaa tietojen ja taitojen päivittämistä ja ylläpitämistä.

” tämä vaatii siltä kouluttajalta sen osaamisen että hän pystyy sen tekemään esimerkiksi jonkun kytkennän niin et luottaa siihen omaan ammattitaitoon ja kokee että on tarpeeksi hyvät perusteet et hän pystyy sen luontevasti tekemään siinä ja pystyy luontevasti kertoo sen siinä. Sillä jos et ole itse sitä tarpeeksi harjoitellut ja ei oo sitä praktiikkaa niin sitten se menee siihen et sä et pysty samaan aikaan kertomaan mitä sä teet vaan oot niin kun selkä siihen joukkoon päin kokoajan ja mietit itse omassa päässäsi mitähän mun piti tehdä seuraavaksi, eli tavallaan se pienin palasin kouluttajalle se ammattitaito niin että hän pystyy luontevasti työskentelemään ja kertomaan sille pienryhmälle samalla mitä hän tekee ja aktivoimaan sen joukon mukaan et he pääsee itse tekemään sinne samalla ja miettimään myös miten he itse jos he partiokoossa saisi vaikka sen tehtäväksi niin miten he tekisi sen kytkennän siinä ja mitä siinä pitäisi huomioida jos tekee vaikka huoltomittauksen siihen samalla” (haastateltava musta kouluttajaryhmä)

Kaikista tärkeimpänä tuodaan nimenomaan esille se että kouluttajalla itsellään pitää olla se osaaminen ja ammattitaito. Ammattitaito on yksilön ominaisuus, joka ei ole pysyvä vaan muuttuva. Ammattitaito muuttuu toimintaympäristön, työtehtävien ja työpaikan vaatimusten sekä yksilön kehittymisen ja henkisen tilan mukaan. Ammattitaito on kyky yhdistää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. (Pohjonen 2005. s.47)

Miten asioita koulutetaan, kun aiheena on teknillinen aihe, on myös oleellista. Ryhmä koko ja käsiteltävien laitteiden ja kaluston määrä vaikuttaa myös lopputulokseen. Riippuen aiheesta, on mahdollisesti, että ryhmä kokoja pitää aika radikaalisti pienentää esimerkiksi sotilaskoulutuksen normaalista joukkuekoosta.

” tekniset aiheet mitä pitää kouluttaa varusmiehille pitää toteuttaa pienryhmäkoulutuksessa eli maksimi ryhmä koko on käytännössä semmoinen 10 henkeä tietyissä opetusaiheissa ja joissain aiheissa voidaan mennä jopa siihen että siinä on kaksi tai kolme varusmiestä vaan per kouluttaja eli se aiheuttaa myös haasteen siinä henkilöstön käytölle ihan siinä käytännössä siellä yksikössä että riittääkö henkilöstö tai miten se koulutus suunnitellaan että saadaan järkevästi koulutus järjestettyä, toisaalta se on pyritty huomioimaan siinä

joukkotuotantosuunnitelmassa siten että ei ole kerralla liian suurta määrää näitä ns. Teknisen koulutuksen saavaa varusmiehiä” (haastateltava musta kouluttajaryhmä)

Teknisten aiheitten koulutuksessa pitää myös miettiä sitä koulutusympäristöä missä koulutus toteutetaan. Tähän vaikuttaa myös teorian ja käytännön tasapinottelu koulutuspaketeissa. Koska tarkoituksena on, että koulutettavat myös ymmärtävät mitä he tekevät, niin koulutuksiin on hyvä sisällyttää myös teoriaosuuksia, mutta oppiminen ei tapahdu pelkän teorian perustella. Käytännön harjoittelussa tulisi pyrkiä mahdollisimman oikeanlaisiin suorituksiin ja totuudenmukaisessa ympäristössä. Lisäksi koulutuksessa kouluttajan oma olemus ja suhtautuminen koulutettaviin voi vaikuttaa suuresti lopputulokseen. Monesti koulutustilaisuudet pitää olla melko avoimia, jotka mahdollistavat keskusteluun, sillä se edesauttaa oppimista.

” monet noista asioista on semmoisia mitä on vaikea pitää luokkaolosuhteissa tiettyä mitään tiettyä teoriapakettia joukkueenvahvuuselle osastolle ja sen jälkeen jakaantua esimerkiksi apukouluttajien johdolla viiteen paikkaan ja se yks kouluttaja liikkuu siinä ja valvoo niitä pienryhmiä niin se on käytännössä mahdoton tapa eli monet asioista jota harjoitellaan vaatii joko sen oman kouluttajan läsnäoloa ja se puuttumista siihen hyvässä hengessä ja tavallaan keskusteluun siitä miksi tehdään ja mitä tehdään ja herättää ajatus sille joukolle että mitä tässä on hyvä huomioda ja mitä tässä voisi tehdä toisella tavalla niin se pitää varusmiehetkin virkeänä ainakin omien havaintojen mukaan noissa harjoituksissa nyt ollut mukana niin on ollut niin kun tosi positiivinen ilmapiiri niin henkilökunnan kuin varusmiestenkin kesken...” (haastateltava musta, kouluttajaryhmä)

Kouluttajan teknisellä alalla on siis oltava henkilö joka kykenee ohjaamaan ja opastamaan muita. Erittäin oleellista on myös että kouluttaja omaa sellaiset sosiaaliset taidot että kykenee vuorovaikutukseen omien alaisten kanssa ja ymmärtää sen mitä oppiminen vaatii. Teknisellä alalle valikoituvien tulisi siis omata tietyt ominaisuudet. Halu oppia ja kehittyä nähdään erittäin tärkeinä ominaisuuksina koska ala varsinkin tietotekniikan osalta muuttuu jatkuvasti.

” vene tai venekulun puolella se on sitten helpompaa koska se ei ole niin kovassa uudistus myllerryksessä kun esimerkiksi tietotekniikka ja muu vastaava , aluksia on ajeltu jo monta tuhatta vuotta ja navigoitu monta tuhatta vuotta se ei ole hirveästi siitä muuttunut, mutta kun miettii 80-luvun tietokone maailmaa ja tätä päivää niin siinä on tapahtunut muutosta ja se pitää tietenkin siihen suhteuttaa” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Muita ominaisuuksia joita teknisellä alalla koulututtavalla tulisi olla, kyky toimia itsenäisesti ja tehdä päätöksiä. Ryhmänjohtaja tasalla jo vaaditaan kykyä toimimaan erillä muista omista joukoista ja toteuttaa sitä omaa tehtävää.

”viestiryhmänjohtajalta siltä vaaditaan sellaisia joukkuejohtajan ominaisuuksia että se pystyy itsenäisesti näitä asioita sitten hoitamaan. Se ryhmänjohtaja ei tarvitse olla se teknisesti pätevin siinä porukassa se pitää voida luotta niihin alaisiin että he hoitavat ne tekniset yksityiskohdat... Ryhmänjohtajan sen pitää pystyy olemaan sellainen aktiivinen, pystymään sopimaan ja järjestelemään asioita ilman että siellä on ylempi johtaja siinä.” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Esimiesryhmässä varsinkin nähdään että nämä viesti- tai teknisen alan ryhmänjohtajille tarvittavat ominaisuudet tulisi jotenkin testata ennen kuin henkilö sijoitetaan tehtävään. Esimerkiksi aliupseerikoulun viestilinjalle tulisi pyrkiä saamaan sellaisia henkilöitä, jotka kykenevät toimimaan itsenäisesti.

”Ryhmänjohtajilta vaaditaan aivan erilaisia taitoja verrattuna siihen jalkaväki-joukkueen ryhmänjohtajaan, et tämmöisiä johtamistaidon opetusta pitäisi kyllä sitten olla myös näillä kouluttaja aliupseereilla ja ennen kaikkea tuoda esille nämä viestitoiminnassa tarvittavia ryhmänjohtaja erikoispiirteitä jota tarvitaan tällainen oman porukan kesken eristyksissä olo ilman viesti yhteyttä omatoimista ongelma ratkaisukykyä ja sitten myös se huomioda että kun sä oot siinä jalkaväki-joukkueessa sä toimit siinä vain ja ainoastaan sen jalkaväkijoukkueen kanssa ja tämä viesti ryhmänjohtaja se kun lähtee tehtävään se tapaa siellä aivan jotain muita joukkoja siellä voi tulla rannikkojalkaväki-komppania, rannikko-ohjus ryhmää, rannikkoalueen huoltokomppania ryhmää tai vaikka meritietiedustelukomppania ryhmää ja merihuoltopaaliijona kaikkia tällaisia jota pitää morjesta ja pitää tulla heidän kanssa toimeen.” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Haastavana ei ainoastaan nähdä, tietoteknisten joukkojen johtamisen kannalta sen, että yksittäiset ryhmät toimivat välillä eristyksissä. Vaan myös sen, että esimerkiksi komppanian johtaminen on erittäin haasteellista, koska joukot ovat niin laajalla alueella.

”just näissä viestihommissa pitäisi panostaa... kun yritäpä johtaa tietotekniikkakomppaniaa tai keskusta kun se hajoo, hajoo just ryhmittäin joka paikkaan niin silloin sillä ryhmän johtajalla pitää olla jo suuremmat valmiudet kun jollakin jalkaväki-ryhmänjohtajalla kun sillä

ei ole sitä joukkuejohtajaa oikeasti siinä kivenheiton matkan päässä koko aikaa ja sillä joukkueenjohtajalla komppanian päällikkö voi olla toisella puolella rannikkoaluetta et siellä pitää mun mielestä olla niin kun vähän parempi johtaja.” (haastateltava punainen esimiesryhmä)

Teknisellä alalla erilaisia tehtäviä on kuitenkin paljon ja kaikki tehtävät eivät välttämättä vaadi yhtä paljon itsenäistä toiminta- ja ongelmaratkaisukykyä. Kuitenkin kouluttajatehtävässä palveleville aliupseereille tämä on kuitenkin melko oleellista, sillä he kouluttavat käytännössä koko kirjoa.

” mutt sit taas lajikohtainen johtaminen niin se on taas sitten aika eri juttu johdatko linkkiasemaa vai johdatko valokaapelijoukkuetta tai jotain esikunnan tietojärjestelmä ryhmää joka on luolan sisällä niin ...” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

4.2 Kouluttajakoulutus

Kouluttajakoulutus löytyy käsitteenä sekä puolustusvoimissa että eri siviili yritysten ja organisaatioiden piiristä. Lähtökohtaisesti kouluttajakoulutuksen tarkoituksena on päivittää jo olemassa olevaa tietoa sekä opettaa uusia tietoja ja taitoja. (www.ksl.fi, www.tthvyo.fi, www.spek.fi, 2013).

Kouluttajakoulutuksen tarkoituksena voi myös olla, että kouluttajat oppivat valmiuksia erilaisten koulutusmenetelmien käyttämiseen ja oppivat toimimaan opiskelijaryhmän kanssa niin, että syntyy oppimista edesauttava hyvä ilmapiri. Lisäksi kouluttajakoulutus voi myös antaa hyviä vihjeitä ja käytännön esimerkkejä koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. (www.ksl.fi, www.tthvyo.fi, www.spek.fi, 2013).

Kouluttajakoulutus voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Toteutus voi olla luento, oppitunti + käytännönharjoittelua tai se voi olla oppipoika- mestari tyyppistä koulutusta, jossa vanhempi opastaa nuorempaa.

Lähtökohtaisesti kuitenkin on tarkoitus suunnitelmallisesti opettaa tai päivittää tietyn alan osaajia johonkin uuteen tai heille tuntemattomaan asiaan.

Suomenlahden meripuolustusalueella tietoteknisiä yksiköitä varten on toteutettu kouluttajakoulutusta tietotekniikkakeskuksen toimesta. Tämän koulutuksen tarkoituksena on ollut päivittää ja opettaa uusimuotoisten joukkotuotettavien joukkojen kouluttamista kouluttajille. Kouluttajakoulutuksen tarkoituksena on ollut kehittää aliupseeriston osaamista, jotta poistuvaa opistoupseeristoa voidaan korvata viestikouluttajina ja lisätäkseen teknistä osaamista vaativissa tehtävissä (DH1995, DH7969 2011).

” kouluttajakoulutuksesta jota me järjestetään niin meillä se on suunnitelmallista , on pystytty laittamaan upseeri siihen sitä suunnittelemaan ja sopimaan asioita sitten sinne rannikkorykmentin suuntaan ja meripuolustusalueen koulutuslansuuntaan , ja sikäli siitä on tehty ihan asiakirjat ja suunnitelmat pvah:lle, sikäli se voidaan sanoa että se on suunnitelmallista” (haastateltava lila esimiesryhmä)

” koulutus on ollut henkilösidonnaista , pois lukien nyt viime puolitoista vuotta kun on annettu koulutusta näihin uusiin kaapeliryhmiin niin niihin on sitten tullut ylhäältä päin sitten johdettua koulutusta tietotekniikka keskuksen suunnalta” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

”kouluttajakoulutus joka pidetään omassa joukko-osastossa on mahdollista pitää vapaamuotoisempana, yhdessä keskustella ja kehittää, joka ei ole aina mahdollista sotakouluissa... aliupseerilla mahdollista itse konkreettisesti vaikuttaa siihen oman työn sisältöön koska on mukana tekemässä asiantuntijoiden valvonnassa harjoitussuunnitelmia...” (haastateltava musta kouluttajaryhmä)

Järjestetyt kouluttajakoulutuksien toteutus tapahtui kurssimaisessa viitekehyksessä, mutta kuitenkin työssäoppimisen kaavaa noudattaen. Työssäoppiminen on, Kulmalan mukaan, aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista johon vaikuttaa omaan aikaisempi osaaminen ja kokemus (Kulmala 1998, 28-29). Kouluttajakoulutus tulisi, haastateltavien mielestä, tietoteknisellä alalla olla mahdollisimman vapaamuotoista ja ilmapiiriin tulisi olla avointa, jotta oppiminen on mahdollista.

Syyt kouluttajakoulutuksen järjestämiselle liittyivät uusimuotoiseen joukkotuotantovelvoitteeseen, sekä jo mainittuun opistoupseeriston korvaamiseen. Joukkotuotantoon tietotekniikkayksiköihin tuli ryhmiä ja joukkueita, joita kouluttajat eivät olleet aikaisemmin

kouluttaneet. Myöskään aikaisempi kokemus tai ammattitaito ei mahdollistanut suoraan näiden asioiden kouluttamisen, aliupseereiden toimesta, varusmiehille.

” me tällä hetkellä tukeudutaan tietotekniikka keskukseen koska niillä on sitä erityisosaamista mitä , meillä ei taas, ei täällä niin kuin kukaan osaa, mä tiedän koulu ajalta jonkun teoriaa enpä enempää.” (haastateltava punainen esimiesryhmä)

Ongelmallisena nähtiin se, että aliupseereille asetettiin erittäin suuret vaatimukset osaamisen osalta eri aihepiireihin ja oletettiin, että näiden oppiminen on erittäin helppoa ja nopeaa.

”oletettiin että se hanksaa kaiken linkit, valokaapelit, merikaapelit, maakaapelit, välitysjärjestelmät sun muut, ei siihen pysty kukaan... siksi täällä on pakko järjestää näitä, niin kun meillä on nyt syksyllä, tietotekniikkakeskus kouluttaa välitysjärjestelmä ryhmiä ja liittytäväverkko ryhmiä koulutusta varten väkeä koska se on taas ihan uutta juttua, nyt me opeteltiin keväällä että jaha meillä on maa ja merikaapelia sit me itse opeteltiin se että miten nyt näitä koulutetaan ja tuotetaan ja en tiedä minä vuonna seuraavan kerran tuotetaan joku merikaapeli ryhmä .” (haastateltava punainen esimiesryhmä)

Haastateltavien esille tuomat erilaiset oletukset vaatimuksien ja oppimisen osalta tuo selkeästi myös esille esimiehen tärkeyden. Tietotekniikkayksikössä toimivan esimiehen tulee itse ymmärtää mitä alaisilta vaatii, ja paljon jonkun uuden asian oppiminen ajallisesti ja resurssien osalta vie. Lisäksi esimiehen on myös kyettävä kertomaan omille esimiehilleen mikä on toteutettavissa ja mikä ei joukkotuotannon osalta.

Teknisellä alalla uusien asioiden oppiminen ja opettaminen kuuluu siihen luontaisesti. Uusien asioiden oppiminen on aina hyppy tuntemattomaan. Suunnitelmallisesti toteutetuissa kouluttajakoulutuksissa, johon henkilöt käytännössä käsketään osallistumaan, poistaa tietyllä tapaa oman viitseliäisyyden kuviosta ja myös pakottaa hieman vähemmän motivoituneet henkilöt osallistumaan koulutuksiin.

” uuden asian oppiminen niin siihen sisältyy aina vähän pelkoa kun se on tuntematon asia se on meillekin huolena kun kouluttajakoulutuksia pidetään kaapelitaitia ja ihmiset ajattelee enhän mä ole koskaan tällaista enhän mä voi tällaista oppia ja kun niitä tekee niin huomaa että ei tää ollutkaan mitään kovin ihmeellistä hommaa niin siitä se osaaminen vaan siten

lähtee se vaatii sitten tietynlaista rohkeutta että uskaltaa sitten lähtee opettelemaan uutta eikä ole vaan siellä omalla mukavuusalueella .”(haastateltava lila esimiesryhmä)

SLMepa tietotekniikkakeskuksen järjestämissä kouluttajakoulutuksia selkeänä tavoitteena oli luoda kouluttajatehtävissä palveleville aliupseereille sellainen osaaminen, joka mahdollistaa työtehtävän suorittamisen liittyen joukkotuotantovelvoitteeseen. Toisena yhtä suurena tavoitteena on saada osaaminen sellaiselle tasolle, että on mahdollista jatkaa kouluttajakoulutusta omassa työpisteessä, ja opettaa omalle seuraajalle sekä muille kouluttajille opitut asiat. Tarkoituksena on siis tehdä yksiköt omavaraisiksi koulutuksen suhteen.

”... annetaan nykyisille tuleville vanhemmille aliupseereille syöte ja osaaminen meidän toimesta ja he pystyy sitten niitä nuorempia jotka itsellään in varajohtajina niin ne pystyy kouluttamaan niistä varajohtajista oma varaisesti oman joukkoyksikön sisällä sitä osaamista ja jatkossa meidän rooli olisi vaan että me ohjataan ja tuetaan jos on jotain erityisiä harjoituksia tai joku haastava kuvio niin pystytään niissä tukemaan ja miettii yhdessä sit nimenomaan niitten harjoitusten kautta meidän oikeiden töiden kautta ja niissä voidaan hyödyntää niitä ja tuoda tätä joukkoa. ” (haastateltava musta kouluttajaryhmä)

Haastatteluista kuitenkin ilmeni, että tiedostettu ongelma on jos koulutukseen osallistuneet henkilöt, vaihtavat eri tehtävään tai täysin poistuvat palveluksesta, niin osaaminen saattaa hävitä siinä samalla.

” siinäkin on se pelko tila että jos mennään siihen että yksittäinen henkilö lähtee joka on itse ollut tekemässä niitä koulutussuunnitelmia ja on kouluttanut pari saapumiserää tätä tiettyä tota noin niin ryhmä tyyppiä niin mistä , mistä me oikeaan saadaan siihen korvaaja koska tuotantosykli on semmoinen että joka vuosi ei tämmöistä pientä erikoisryhmää tuoteta vaan siinä on useamman vuoden väli ja näin ollen pahimmassa tapauksessa niin siinä tapauksessa vaikka me saataisiin nuoremmalle virka hän ei olekaan ollut kasvamassa korkoa kun se on ensimmäisen kerran” (haastateltava musta kouluttajaryhmä)

4.3 Millainen on hyvä koulutus?

Millainen koulutus on hyvä tietoteknisellä alalla? Siihen tietenkin vaikuttaa mitä ollaan kouluttamassa sekä sen laajuus. Yksittäisiä laitteita tai kalustoa voi kouluttaa enemmän sotilastyypillisellä koulutuksella. Pääsääntöisesti kuitenkin laajemmat kokonaisuudet ja varsinkin sellainen koulutus, joka rakentaa sitä ammattitaitoa ei voida opettaa toistokoulutuksella vaan se vaatii aikaa ja mahdollisuutta perehtyä siihen ja ymmärtää miksi asiat ovat tietyllä lailla.

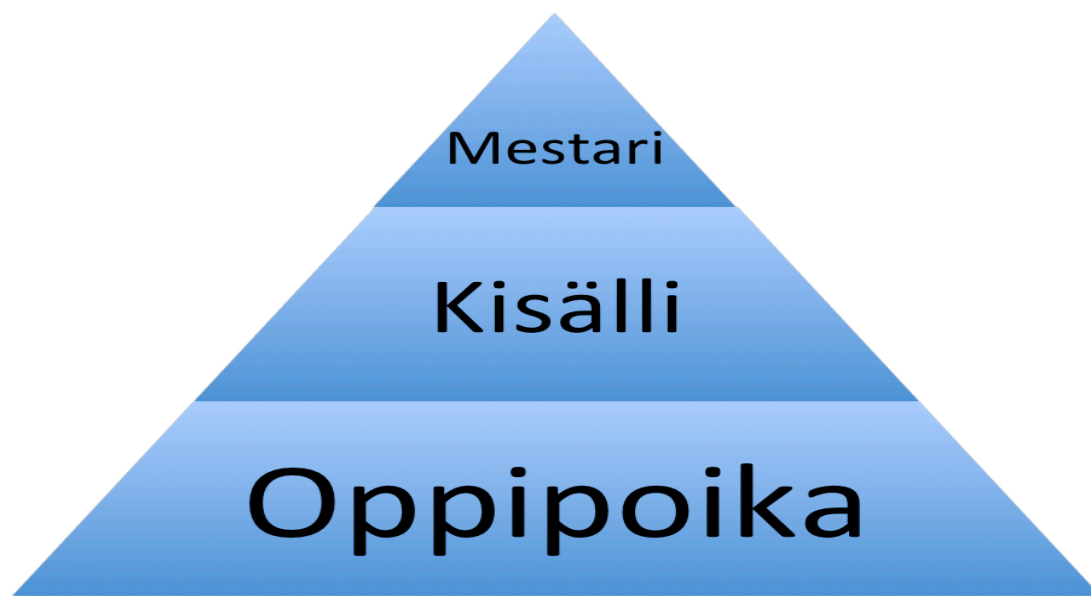
Haastateltavat olivat erittäin yksimielisiä siitä, millainen koulutus rakentaa ammattitaitoa ja antaa hyvät edellytykset toimia kouluttajina muille. Tämä koulutustyyli on oppipoika-kisälli-mestarijärjestelmä, jossa vanhempi ja kokenempi ohjeistaa, opettaa ja näyttää kuinka asioita tulisi tehdä nuoremmalle. Tällä koulutustyyllillä toivottiin, että kaikilla aliupseereilla olisi mahdollisuus oppia ja kehittää omaa ammattitaitoa.

”jos siihen organisaatioon saadaan sellaista mestari-kisälli-oppipoika kolmiasteinen portaikko kun tuut aliupseerina taloon niin ennen kun olet käynyt kursseja niin sä oot ihan noviisi tasolla mutta sulla löytyy yksi tai kaksi tukijaa seuraava porras on tämä kurssin käynyt kaveri joka osaa ja tietää ja tuntee mitä siellä kursseilla opetetaan ja pystyy ohjaamaan tätä nuorta noviisia. ja sitten olisi se mestari joka on mestari kurssin käynyt joka omaa sen oman alan tietoliikenne ja tietojärjestelmä tai jonkun priorisoidun alan suurin guru jolta sitten voidaan aina mennä kysymään neuvoa aina kun sitä tarvitaan .”
(haastateltava oranssi kouluttajaryhmä)

Haastatteluissa esille tuotu oppipoika-kisälli-mestari koulutusjärjestelmä soveltuisi sellaisenaan erittäin hyvin aliupseerikoulutukseen. Tärkeimpänä olisi rekrytoida ja kouluttaa henkilöitä, jotka kykenemät toimimaan mestarina ja opettajana näille oppipojille. Tällaista järjestelmää ei voida suoraan kuitenkaan sitä siirtää varusmieskoulutukseen, koska osaltaan siihen ei henkilökunta riittäisi, mutta tämän koulutusjärjestelmän henkeä ja tapaa kohdata koulutettavat ihmiset on siirrettävissä koulutukseen.

”tämän vuoden havaintojen perusteella niin kun on ensimmäiseen kertaan varusmiesjoukolle koulutettu niitä aiheita mitä meidän asiantuntijat on kouluttanut kouluttajille viime vuonna niin nyt kouluttajat on kouluttanut varusmiehille niitä meidän valvonnassa niin on todettu että se on periaatteessa se tehokkain tapa kouluttaa on se että se kouluttaja tekee itse sen esimerkkisuoritteen siinä sen joukon kanssa ja kertoo kokoajan mitä tehdään ja on jos on

mahdollista niin purkaa yhden työvaiheen ja antaa ryhmän tai sen koulutettavan osaston jäsenten tehdä sen työvaiheen ja sitten taas edetään seuraavaan ja käydään läpi jos tarvii tehdä jotain tarkistusmittauksia tai vastaavaa.” (haastateltava musta kouluttajaryhmä)



Kolmikanta-järjestelmä

Millainen koulutus? Kuva 2

Haastateltavilta kysyttäessä milloin he kokevat saaneensa parhaimman koulutuksen, mikä on tukenut heidän ammattitaidon kehittymistä, on vastaus selkeä. Miltei kaikki vastanneet sanoivat saaneensa parhaimmat eväät rakentaa omaa osaamista työpisteissä jonkun vanhemman kouluttajan opissa.

” mä ainakin omalta osalta on kokenut että silloin kun sitä oli vielä enemmän kun itse jäi töihin niin silloin se oli jos ei osannut jotain ja oltiin laittamassa kouluttamaan jotain niin sen sijaan laitettiin kouluttamaan niin tuli kattomaan sen sitä, seuraamaan sen koulutuksen ja imemään irti siitä sen kaiken tiedon jonka jälkeen sitten seuraavan kerran sitten itse pystyy kouluttamaan sen kautta harjoittelemaan vielä välissä sitä laitetta ja sitten sen jälkeen osaa itse asiassa paremmin ja sen pystyy kouluttamaan että se.” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

” työssä tekemällä oppiminen on varmaan se millä se on opittu että mikään yksittäinen kurssi ei ole muuta kun lisännyt mitätöntä tietoa määrää mutta joka tapauksessa niin työssä ollaan opittu se viesti kouluttajana toimiminen .” (haastateltava pinkki aliupseeriryhmä)

”tätä omaa uraani kun katon taakse päin niin mulla on ollut erinomaisen hyvä onni että mulla on ollut pirun hyvä työhön ohjaaja ja opastaja silloin että mun mielestä ihan ehdottomasti oma työpaikka siellä on tullut paras koulutus..., mutta mä olettaisin että tommoinen 110% vastaa siihen että se on tota noin oma työpaikka jos siellä on vaan ollut hyvä työpaikka ohjaaja niin kyllä mäkin vastaisin näin” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Haastatteluista voidaan päätellä että jotta on mahdollista saada onnistunut lopputulos työpisteoppimisen osalta on löydettävä henkilö joka sen lisäksi että on osaava ja ammattitaitoinen on itse myös motivoitunut ja halukas opettamaan nuorempia suunnitelmallisesti kohti päämäärää, jossa nuorista, jonain päivänä tulee mestareita. Tapa jolla opetus ja oppi pitäisi tulla on siinä sivussa seurataan miten asioita tulisi suorittaa ja pikku hiljaa siirtäen enemmän vastuuta sille nuoremmalle kun oppi kasvaa. Oleellista on kuitenkin se että se uusi työntekijä otetaan mukaan siihen työ yhteisöön oppimaan eikä jätetä yksin ja toivonaan että se oppi sitten vaan tulee jostain. Opastamisen ja opettamisen tulisi aina olla jotenkin suunnitelmallista, mutta kuitenkin vapaamuotoista, jotta oppiminen voidaan varmistaa.

” Parhaiten opin opettaja-oppipoika -periaatteella, eli siten että vanhempi kouluttaja opettaa työn ohessa miten asiat kuuluu tehdä.” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä).

4.4 Kehittyminen kouluttajana

4.4.1 Koulutustaito

Koulutustaito on kyky tai taito jolla tietty asia, laitteisto tai kokonaisuus opetetaan toiselle. Jos koulutustaito koetaan hyväksi, on oppiminen yleensä helpompaa ja osittain myös motivoivampaa oppijalle. Jos koulutustaito arvioidaan huonoksi, varsinkin opiskelijoiden puolelta, on yleensä oppiminen vaikeampaa. Koulutustaito on siis olennainen osa kouluttajan ammattitaitoa. Koulutustaitoon liittyy myös ymmärtäminen, miten tiettyä asiaa pitäisi kouluttaa ja miten koulutettavia tulisi kohdata ja kohdella, juuri siinä tilanteessa. Koulutustaitoa ja kouluttajan ammattitaitoa voidaan pitää edellytyksenä koulutuksen onnistumiselle. (Halonen, Pulkka, Kärkkäinen ja Saarelainen, 2007, 31-32)

Koulutustaitoon liittyy myös oma olemus ja esiintyminen koulutettavien edessä. Olemus ei vaikuta suoraan ammattitaitoon, mutta se saattaa vaikuttaa koulutettavien käsitykseen kouluttajan ammattitaidosta.

”jos et sä oo ulospäin suuntautunut... tai sulla ei ole sellaisia sosiaalisia taitoja niin se on hankalampaa ja jos sulla on joku erityisosaaminen ja jos sulla ei ole sitä niin se on kyllä hankalampaa mutta mahdollista tietty, voi luulla että jos on hirveen tuollainen suulas ja ulospäin suuntautunut ja silloin katsotaan että toi osaa asiat hyvin vaikka se ei osaisi sitä asiaa ollenkaan tai juurikaan niin verrattuna siihen että on hyvin ammattitaitoinen joka ulosanti on huono niin sitten taas todetaan että hän ei osaa sitä asiaa niin kuin sillein nopeasti.” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Edellytyksenä että voi toimia kouluttaja, nähdään haastateltavien osalta, on oma tekninen osaaminen ja ammattitaito siinä koulutettavassa aiheessa. Varsinainen koulutustaito ja millä tavalla asiat kouluttaa nähdään myös tärkeänä, mutta sitä pidetään asiana jonka oppii tekemällä.

” tietyt henkilöt ei osaa mitenkään kouluttaa ja tietyt jollakin tasolla ehkä paremmin mutta lähtötaso koulutukseen pitäisi olla että se työntekijä osaa itse käyttää sitä laitetta muutakin kun vaan jonkun opetus paperin perusteella , mutta ei ehkä se koulutus taito ole se suurin ongelma vaan se tekninen osaaminen ” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

Koulutustaidon oppiminen nähdään elinikäisenä prosessina, jossa tekemällä ja seuraamalla muita on mahdollista kehittyä. Koulutustaito kehittyy myös teknisen osaamisen myötä.

” sitä löytyy tai sitä ei löydy mutta sitä voidaan oppia... ja se on semmoista elinikäistä juttua mitä ja jos joku jotain muuta väittää niin ne on väärässä ja mä oon oikeassa,...” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Koulutustaidon kehittämisessä tärkeää on myös palaute. Miten muut kokevat jonkun koulutustilaisuuden ja miten itse huomaa oppimista ja kehitystä henkilöissä jota koulutat.

”kouluttamaan oppii vain kouluttamalla ja sit seuraamalla miten se uppoaa niihin ja sitten muuttamalla sitä omaa opetus tyyliä jos siitä löytää jotain parannus paikka mutta sitten miten

sitä lähtee ulkopuolisesti sille kouluttajalle kouluttamaan vielä erikseen näitten kurssien lisäksi niin, en tiedä.” (haastateltava pinkki aliupseeriryhmä)

Koulutustaito on oleellinen osa kouluttajan ammattitaitoa siinä missä teknillinen osaaminenkin on ja tähän pitäisi myös pyrkiä puuttumaan sekä tukemaan sen kehitystä. Kouluttajien koulutustaitoa tulisi työpisteissä valvoa tarkemmin ja asettaa tietynlaisia vaatimustasoja. Usein yksiköissä on niin, että varusmiesjohtajien toimintaa kouluttamisen osalta valvotaan ja pyritään kehittämään, mutta henkilökuntaan kuuluvien osalta tämä jää sen yksittäisen henkilön vastuulle.

”ei ollenkaan olisi huono että jollain tapaa valvoo, koska se hyvin vähälle jää sen jälkeen kun varusmies aika päättyy ja töissä olo alkaa niin harvoinkaan sopimussotilaankaan koulutuksia millään tapaa valvoo ihan siitä ensimmäisestä työpäivästä alkaen, vaan se on noh on henkilökuntaan kuuluva pystyy hoitamaan ja sen jälkeen ei välttämättä koskaan tiedetä mitä se sopimussotilas ennen kun se lähtee pois niin mimmoisia koulutuksia se on täällä suorittanut.” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Koulutustaidon aktiivinen tukeminen ja kehittäminen kaikkien henkilöstöryhmien osalta olisi työpisteissä järkevää. Jos kaikista koulutus tilaisuuksista olisi mahdollista saada suurin mahdollinen hyöty irti niin olisi myös mahdollista käyttää kaikkia resursseja mahdollisimman tehokkaasti hyödyksi.

4.4.2 Palautteen merkitys

Kouluttajaoppaan mukaan palaute tulisi olla sellaista, jossa tuodaan esille sekä hyvät että kehitettävät osa-alueet. Kouluttaminen tulisi olla vuorovaikutteista, jossa annetaan ja vastaanotetaan palautetta. Palaute tulisi kuulua aina kaikkiin koulutuksiin ja olla jatkuvaa. Palautteesta on vain mahdollista oppia, jos tietää miksi onnistui tai epäonnistui. Toisen kouluttamista kun arvioi, tämä arviointi perustuu yleensä havaintoihin. Kun palaute on vapaamuotoista havaintojen perusteella tehtyä, niin se perustuu palautteen antajan ammattitaitoon ja näkemykseen tavoitetilasta sekä sen saavuttamisesta. (2007, 71-77, Halonen, Pulkka, Kärkkäinen ja Saarelainen)

Palautteen antaminen ja saaminen nähdään haastateltavien osalta olevan tärkeä osa kouluttajana kehittymistä.

”rutiinia ensin sen jälkeen pitäisi jokaisen kouluttajan hakee kokeneenmalta kouluttajalta kokemusta osaako hän toisen mielestä opettaa niitä asioita niin kuin niitä pitäisi sen toisen mielestä opetta, olla avoin sille kriittisyydelle ja olla kriittinen itselleen että ei välttämättä vielä osaakaan ihan kaikkea, tähän mielestäni aika moni kouluttaja lakeaa tai voi langeta pitää itseään pätevämpänä kuin mitä oikeasti onkaan ja siihen taas nämä kursseilla vedetyt oppinnäytteet ja opetustilanteet, vähän oudommilla asioillakin, antaa sitten lisää kokemusta sitten ja tuo sitä varmuutta . ”(haastateltava oranssi kouluttajaryhmä)

Varusmiesjohtajille palautteen antaminen jokaisen koulutuksen osalta nähdään miltei itsestään selvänä asiana. Palautetta voidaan antaa joko suullisesti tai kirjallisesti mutta pidettyä koulutusta käsitellään pääsääntöisesti aina jossakin muodossa koulutuksen jälkeen. Tällainen palautteen saamisen rutiini häviää kuitenkin siinä vaiheessa kun varusmies kotiutuu ja henkilöstä tulee henkilökuntaan kuuluva.

Kouluttajatehtävissä toimiva aliupseerin on osattava antaa palautetta omille alaisilleen ja tätä kautta ohjattava heidän toimintaa. Tärkeänä varsinkin aliupseereiden mielestä on myös se palaute, jonka kouluttaja itse saa omista suorituksistaan. Tätä kouluttajien saamaa palautetta on kuitenkin erittäin harvoin tarjolla, jota pidetään erittäin huonona asiana.

”sopimussotilaan kun miksei aliupseereille, jotka vaikka olisi ollut useamman vuoden tai vaikka ollut jonkin aikaa työtehtävissä niin että, ei olisi huono että jollain tapaa olisi joku arvostelemassa joskus niitä koulutuksia ihan vaikka vaan vaivihkaa, käy seuraamassa ja tota tekee niistä sitten havaintoja ja tekee niistä sitten ja antaa palautetta. Ei tarvitse tyrmätä vaan se että siellä varmasti jokaisella löytyy sitten kehitettävää kun se tyyli saattaa muuttua aika merkittävästi siitä mitä on esimerkiksi varusmiesajan lopulla kouluttanut kun siinä on se valvovasilmä ollut pitkään alla ja sit kun se jää pois niin se oma ote saattaa joskus mennä huonompaakin suuntaan niin uskoisin että se olisi ihan hyvä että sitä kontrollia olisi siinäkin.” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Kaikkia kouluttajia nuorista vanhempiin tulisi tukea omassa työsään ja palautteen antaminen on erittäin tärkeä osa sitä. Kouluttaja oppaan mukaista palautetta jossa on hyvää ja kehitettäviä osa-alueita toiminnasta on erittäin harvassa henkilökuntaan kuuluvilla kouluttajilla. Pääsääntöisesti henkilökunnan saama palaute on palautetta silloin kun joku asia menee metsään, ja palaute silloin on harvoin positiivista tai rakentavaa. Negatiivisesta palautteesta oppii, ja samaa virhettä harvoin toistetaan. Nuoren kouluttajan osalta olisi hyvä

tuoda esille hyviä ja vahvoja osa-alueita sekä myös kehitettäviä osa-alueita toiminnasta jotta kehitys voi tapahtua oikeaan suuntaan.

4.5 Työpiste koulutus tällä hetkellä

Työpistekoulutus tulisi olla toimintaa, jossa sekä uusille työntekijöille että jo pidempään työssä oleille, opetetaan joko työpisteen toimintaa ja tehtäviä tai opetetaan joku uusi asia. Työpiste koulutuksessa oleellista on kuitenkin se että löytyy henkilöitä jotka ovat osaamisen ja muitten ominaisuuksien osalta kykeneviä ja sopivia opettamaan ja ohjeistamaan muita jonkun asian osalta.

Näkemyks työpistekoulutuksesta tilasta joukko-osaston sisällä ja samoj-kursseja henkilöstön välillä poikkeaa tällä hetkellä melko suuresti. Sotakouluissa toimivien kouluttajien ja kurssinjohtajien osalta nähdään, että yksiköissä kyetään antamaan koulutusta aihealueisiin, jota aliupseerit tarvitsevat heidän työtehtävissään.

”kyllä mä uskoisin että ne pystyvät vastaamaan , siellä on tiettyjä tehtäviä jotka vaatii lisenssit että saadaan lupa käyttää tietty järjestelmä ilman että tiettyä toimintaa voidaan harjoittaa , ne varmasti joudutaan käymään jossain muualla kursseilla, mutta tommoiseen perustoimintaan ja vastaavaan , mä, mulla on vankka luotto siihen että perusyksikkö pystyy sen jatko kouluttamaan mitä täällä on ollut tai sitten jäänyt aiheena kokonaan pois että pystyy korjaamaan kyllä sen ja opettamaan... Se on hyvinkin pitkälle henkilösidonnaista jos siellä on yksikön varapäällikkö tai joukkuejohtaja tai joku muu vastaava hyvin aktiivinen ja näkee että nämä on ne tietotaito osaamistasat se valitettavasti enemmän tai vähemmän on henkilö kysymys että on semmoinen” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Kursseja järjestävien luottamus toimivaan työpistekoulutusjärjestelmään vaikutta myös osaltaan kurssien sisältöön. Koska oletuksena on että työpisteistä löytyy osaamista ja ammattitaitoa on mahdollista opettaa hieman laajemmalla katsonnalla asioita ja luottaa siihen että tehtävään liittyvät asiat opetetaan yksiköissä.

Joukko-osastossa sekä tietotekniikkakeskuksessa että tietotekniikkayksiköissä tämä käsitys työpistekoulutuksen tilasta on hieman erilainen. Koulutus, kuten aikaisemmissa luvuissa jo käsiteltiin tulisi olla mahdollisimman pitkälle koulutusta, jossa vanhempi ja kokenempi kouluttaja opettaa ja oheistaa nuorempaa. Oleellista olisi, että tämä henkilö, joka opettaa olisi

ammattitaitoinen viestiaselajissa ja omaisi jonkin verran kouluttajakokemusta itse, niin että nuoremman opettaminen olisi mahdollista.

Tämän hetkisen henkilöstötilanteen takia, joka on ollut jo useamman vuoden, niin tietoteknisistä yksiköistä ei löydy kokeneempaa kouluttajaa, joka omaisi nuorempia niin paljon enemmän osaamista, että kykenisi kouluttamaan niitä viestiaselajissa.

” oman näkemyksen mukaan mitä yhteistyötä mitä tällä hetkellä oon tehnyt niin esimerkiksi Suomenlinnan rannikkorykmentissä ei ole omasta takaa henkilö joka pystyy siis vanhempaa sotilashenkilöä tai ihan sama minkä ikäinen tai mistä henkilöstöryhmästä hän on mutta siinä yksikössä ei ole sellaista joka pystyisi valmentamaan tai johtamaan koulutusta että riippumatta tehtävästä he ovat kaikki aika samalla tasolla , että ei voida puhua koska perusyksikössä ei ole esimerkiksi koulutusupseeria joka olisi virkaiältään selkeästi tota muuta henkilöstöä vanhempi ja olisi hankkinut osaamista, kun semmoista ei ole niin ei voida puhua tämmöisestä niin kun isovelji tai isällisestä ohjaamisesta tai ylipäätään minkään tietyn tota noin aiheen opettamisesta . ” (haastateltava musta kouluttajaryhmä)

Yksiköissä kun tällä hetkellä kouluttajaportaassa on melkein vain aliupseereita jotka ovat tulleen samoihin aikoihin töihin on vaikeaa nostaa seiltä henkilöä joka olisi halukas tai kykeneväinen johtamaan ja toteuttamaan työpistekoulutusta. Uusien työntekijöiden tullessa töihin tämä aiheuttaa sen että heitä ei välttämättä saada kunnolla perehdytettyä omiin työtehtäviin ja pahimmassa tapauksessa tällä hetkellä oleva osaaminen ei siirry eteenpäin seuraaville.

Ongelmana nähdään nimenomaan tekninen koulutus ja sen kehittäminen sekä uuden oppimisessa. Kokemuksen kautta saatu tieto puuttuu ja joudutaan osittain aloittamaan alusta.

” No jos puhutaan teknisistä aiheista niin kyllä hän se on aika vähän laista, että heillä komppaniassa jos ajatellaan niin se kouluttajien semmoisten jotka pystyisi kouluttaa vaikka tulisi ihan nuori kaveri ja rupeaa kouluttaja aliupseeriksi jolla ei olisi minkäänlaista viestitaustaa niin kyllä nyt jotain pystytään kouluttaa alvi asiaa ja muuta siellä komppaniassakin mutta sitten jos tulee ihan uusi joukkotuotettavat juttu niin kyllä siellä joudutaan tukeutumaan tietotekniikkakeskukseenkin, ja kyllä se on asia joka täälläkin on tiedostettu ja sitä koulutusta annetaan mielellään tosin sitä pitää osata myös pyytää ja ihmisten pitäisi osata myös tunnustaa että mä en osaa tätä asiaa.” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Joukkotuotantoon liittyviä tehtäviä, jota on jo koulutettu useita vuosia ja jotka ovat tämän hetkille vanhemmille aliupseereille tuttuja aiheita, pystytään kouluttamaan vertaiskoulutuksena yksiköissä, joten perustietoja on mahdollista opettaa uusille aliupseereille. Jotta koulutus kuitenkin toteutuu niin että osaaminen myös siirtyy on tämä oltava esimiesten puolelta käskettyä, ja siihen on myös resursoitava henkilöstöä ja aikaa.

” kyllä pystytään , se niin kun laitteisto mikä tässä on useamman vuoden niin kun pysynyt samana eli kyllä nämä perus viesti välineet pystytään helposti perehdyttämään jos vaan se järjestetään niin että tehdään esimerkiksi ihan karkeasti olisi niin että olisi suunniteltu mitkä kaikki laitteet pitää osata ” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Vertaiskoulutus työpisteessä on kuitenkin ongelmallinen tietyn suunnitelmallisuuden ja valvonta puutteen takia. Vaikka työssäoppiminen tulisi olla prosessi joka tapahtuu pikku hiljaa siinä ohessa, se ei kuitenkaan harvoin tapahdu vahingossa. Työpistekoulutukseen tulee panostaa ja se tulee suunnitella niin että se on myös toteutettavissa.

” se on todella henkilösidonnaista... ollut tavalla että opettele jos opettelet tyylisesti ja kukaan ei millään tavalla sitä seuraa niin totta kai se sit ei kukaan jaksa mennä semmoiseen koulutukseen varmaan jos on semmoinen koulutuksen pitäjä joka on vähän niin kun ei niin mukava työkaveri niin sit jättää mieluummin menemättä sille ja istuu kahvihuoneessa ja tekee jotain muuta. ” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

”Erittäin henkilösidonnaista... Lähinnä vertaisilta sitten, paikkaillaan. Opetus ei ole suunnitelmallista vaan lähinnä Hei opeta mua -tyylistä.” (haastateltava pinkki aliupseeriryhmä)

Esimiesten toimesta työpistekoulutusta, on se sitten toteutettu vertaisten tai jonkun asiantuntijan toimesta, tulee suunnitella, käskeä ja valvoa. On tehtävä alaisille selkeät tehtävät kuka opettaa ja ketä sekä mitä tulee opettaa ja missä aikataulussa. Työpistekoulutus joka täysin jätetään jonkun viitseliäisyyden varaan harvoin toimii.

Lisä haasteita joukkotuotantoon tuo se että, koska aliupseereilla on melko kevyt osaaminen tietyissä osa-alueissa, niin silloin myöskään aliupseerikoulun tuottamat varusmiesryhmänjohtajat eivät ole osaavia. Jolloin aselajiin liittyvissä koulutuksissa ei ole mahdollista käyttää ryhmänjohtajia koulutuksenpitäjinä, koska he eivät osaa koulutettavaa

asiaa. Tämä sitten osaltaan myös heijastuu uusien henkilökuntaan kuuluvien aliupseereiden työpistekoulutukseen.

”tällä hetkellä ne aliupseerit ja ketkä tulee aliupseerikoulusta elikkä varusmiehet heidän koulutus taso ei ole sillä tasolla että heitä pystyisi, että heille pystyisi antaa vastuuta koulutuksesta sille tasolle että he voisivat sitä itsenäisesti tehdä mikä tarkoittaa nyt sen että nyt kun miellä on ollut henkilökuntaa joka ei ole ollut tämän kyseisen aselajin ykkös osaajia niin heitäkin on jouduttu laittamaan valvomaan rasteja edes silleen auttavasti että se koulutusteknillisesti menee edes sinne päin koska se koulutus taso niissä ryhmän johtajissa ei ole ollut riittävä ja se tarkoittaa sen että nämä että ketkä olisi pitänyt ottaa siihen sitten muut henkilökunnan mukaan katsoo miten koulutetaan se asia toimii niin heitä ei pysty irrottaa siihen koska ne joudutaan sitomaan näihin rastien valvontaan ja vastaavaa .” (haastateltava pinkki aliupseeriryhmä)

Pitkällä tähtäimellä on kuitenkin äärimäisen huonoa laittaa henkilöitä pitämään tai valvomaan koulutusta jota ei osaa, koska siinä ei tuskin tapahdu kovinkaan paljon oppimista ei kouluttajan tai koulutettavien osalta. Jotta osaaminen saadaan siirrettyä myös uusille työntekijöille pitää heille mahdollistaa asian oppimisen kokeneemmalta. Myös varusmiesjohtajien heikko osaaminen heijastuu koko yksikön toimintaan, silloin kun heidän pitäisi kouluttaa ja johtaa omaa sa-joukkoaan sekä myös silloin kun heistä mahdollisesti joku jää varusmiespalveluksen jälkeen töihin ja heidän osaaminen ei ole tasolla jolla sen pitäisi olla.

4.6 Aikaa koulutukselle

Uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja kouluttaminen sekä kokeneimpien henkilöiden tietojen päivittäminen vaatii aikaa. Varsinkin uuden asian oppiminen, riippuen aiheesta, vaatii syvällisempää perehtymistä asiaan joka ei tapahdu hetkessä. Aliupseereiden kohdalla, kun he toimivat varusmieskouluttajina, oppimiseen pitää varata aikaa.

Tällä hetkellä kuitenkin aika, yksittäiselle aliupseerille ja koko työpisteen henkilöstölle, käyttää itsensä kouluttamiseen ja kehittämiseen on erittäin rajallista.

” vähän ajankohdasta riippuen missä koulutuskaudella mennään periaatteessa ei liiemmin .” (haastateltava pinkki aliupseeriryhmä)

” Aika huonoltahan se näyttää että, tiedän että siellä komppaniassa on huono henkilöstötilanne varusmieskoulutus on sellaista hyvin tiivistä jos ajatellaan näitä varusmieskoulutus kausia, p-kausi siellä tarvitaan se koko henkilöstö ja sekään ei piisaa ja tarvitaan apuja jostain Turusta . ja miten ollaan pidetty kun ollaan pidetty näitä kouluttajakoulutus tilaisuuksiakin niihin ollaan jouduttu hyvin tarkkaan miettimään se ajankohta jolloin se aliupseeri saadaan sieltä sitten tänne koulutukseen ja se on hyvin huono tilanne että on tällainen ” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Käytettävä aika, jota on mahdollista käyttää itsensä kehittämiseen saattaa kuitenkin vaihdella melko paljon saapumiserästä toiseen. Vaikuttavia tekijöitä on yleinen henkilöstötilanne, sen hetkinen koulutusvaatimus joukkotuotannon osalta, sekä henkilöstön osaaminen.

” paljon on vaihdellut vuosikohtaisesti että ajoittain on ollut sellaisia tilanteita että on itse yhden sopimussotilaan kanssa johtanut puolen vuoden ajan sen koko viesti kurssin läpi... silloin on aika rajallinen määrä mitä pystyy... mutta nyt esimerkiksi on parempi henkilöstö tilanne ollut tossa keväällä ja viime syksyllä ja näin niin silleen en näkisi millään mahdottomana että tällä henkilöstä tilanteella jos ei suurta vaihtuvuutta tuu niin pystyttäisiin ihan hyvin järjestää niin että siellä vuorottelu periaatteella että aina joku on sitten oppimisvuorossa ja jollekulle järjestetään sitä aikaa opetella jotain uutta ja muut sitten pyörittää sitä varusmieskoulutusta. ” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Kun aikaa koulutukselle ei ole kovinkaan paljon, olisi tärkeää käyttää mahdollisimman tehokkaasti hyödyksi se aika mitä on käytettävissä. Jos yksittäisellä kouluttajalla on yksi viikko vapaata mutta muuta toimintaa ei ole suunniteltu sopimaan tähän, niin viikon aikana tapahtuva oppiminen ja kehittyminen voi olla melko vähäistä. Hyvin suunniteltu ja resursoitu muutaman päivän koulutus voi taas olla hyvinkin tehokasta.

Haastateltavat näkevät, että uusien asioiden oppiminen mahdollistuu parhaiten vain silloin, jos on mahdollista järjestää, johonkin ajankohtaan tauko muista työtehtävistä. Tauot ja vuorottelu on mahdollista silloin kun yksikössä on tarpeeksi osaavaa henkilöstöä.

” ehdottoman tärkeitä että siellä on vuodessa niin joka kouluttajalla olisi sen parin kuukauden gäppi milloin he pystyisi kehittämään itseänsä opettamaan toisille hankkimaan niin kun ulkopuolelta sitä tietoa niin se olisi kun laittaisi rahaa pakkiin pitkällä tähtäimellä ,

sitten tällä hetkellä viimeisen parin vuoden aikana niin siihen ei ole ollut minkäänlaista mahdollisuutta .” (haastateltava musta kouluttajaryhmä)

Joukkotuotanto ja työpisteen henkilöstö määrä tulisi kuitenkin suhteuttaa toisiinsa. Jos tuotannossa on paljon pieniä ryhmiä, niin se vaatii myös paljon kouluttajavoimaa. Esimiesten pitäisi myös pystyä sanomaan omille esimiehilleen milloin joku joukkotuotanto velvoite ei ole toteutettavissa, johtuen joko osaamisen puutteesta tai henkilöstön vähyydestä.

” vaikka niitä varusmiehiä on 5 tai on niitä 50 niin ne tarvii silti sen kouluttajan ja sit me koulutetaan yhteismäärä on ehkä jotain 50 ukkoa mutt sit kun se jaetaan moneen pieneen pakettiin niin kyllä se on hankala löytää sitä aikaa milloin irrotat sen väen.” (haastateltava punainen esimiesryhmä)

Jos yksiköissä jatkuvasti ollaan sellaisessa tilanteessa että henkilöstöä riittää juuri ja juuri suorittamaan ne sen hetkiset tehtävät mutta ei ole mahdollista irrottaa ketään välillä oppimaan uutta se ei pitkällä tähtäimellä toimi. Sillä se hyvin nopeasti aiheuttaa tilanteen, jossa tällä hetkellä ollaan työpisteissä, että uusiin joukkotuotantovelvoitteisiin ei pystytä vastaamaan ja osaaminen on hankittava muualta.

Ongelma ajan riittämisen, itsensä kehittämiseen ja uuden oppimisen suhteen, ei kuitenkaan ole yksittäisen yksikön ongelma. Samansuuntaista ongelmaa voidaan nähdä koko johtamisjärjestelmä-alalla koska henkilöstöä ei ole tarpeeksi.

” on niin paljon töitä että ei ehdi kehittää omaa osaamistaan semmoista tilannetta ei saisi olla silloin se työtahti on jo liian tiivis , että pitää kyllä sanoa että henkilöstöä on liian vähän se ei koske pelkästään kouluttavaa komppaniaa se koskee koko jojä-toimialaa, kaikissa tietotekniikkakeskus on noin 30% henkilöstö vajetta se aiheuttaa jatkuvaa kiirettä me kuitenkin ylläpidetään jatkuvasti käytössä olevaa operatiivista verkkoa ja tietojärjestelmiä jos tulee vika tilanne meillä pitäisi olla aina se reservi joka pystytään laittaa sitä vikatilannetta korjaamaan, nyt liian monet asiat on yhden henkilön varassa jos se yksi henkilö on esimerkiksi pitämässä sitä kouluttajakoulutusta aliupseereille jos vaikka tulee op-verkkoon joku joka pitää korjata heti niin silloin se korjaaminen menee tietysti edelle ja tämä on huono tilanne. ” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Jojä-ala vaatii henkilöstöltä erikoisosaamista, jota ei ole mahdollista oppia ihan hetkessä. Niin että tähän henkilöstö vajeeseen pystyttäisiin puuttumaan pitäisi osaamista lähteä rakentamaan alatasoilta lähtien. Kouluttaja tehtävissä toimivat ovat tässä tärkeässä asemassa koska he kouluttavat niitä mahdollisia tulevia osaajia.

5 VAATIMUKSET

5.1 Työpiste vaatimukset

Työpisteen ja yhteisön asettamat vaatimustasot aliupseereille ovat hyvin pitkälti sidoksissa, siihen aliupseerin suoranaiseen esimieheen ja yksikön päällikköön. Tasovaatimuksilla esimiehen on mahdollista laittaa ne reunaehdot, jossa aliupseerin tulisi olla osaamisen ja ammattitaidon osalta.

” no semmoinen mittarihan ollut jo iät ja ajat se on esimies . Mittari on jo tehty siinä kun joukko-osasto on jo ottanut töihin aliupseerin niin se mittari on siellä plus sitten se esimiehen pitäisi olla se mittari siellä siinä tota noin nyt soveliaisuudessa siihen tiettyyn alaan ja sitten joukko-osasto niitten tehtävät ja niitten tavoitteet niin ne aika paljon ohjaa sitä mihin , minkä näköistä ja kokoista osaamistasoista kaveri sinne pitää saada . ” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Sen lisäksi että esimies määrittää mitä pitää osata, hänen pitäisi myös määrittää miten ja millä lailla oppi saadaan. Jokainen, henkilö ja oppia, on erilainen. Kaikille pitäisi kuitenkin asettaa tavoitteita ja vaatimuksia osaamisen suhteen, niin että sillä voidaan ohjata ja tarvittaessa vaikka pakottaa kehittymistä yksilössä. Ilman selkeitä vaatimuksia osaamisen suhteen, voi olla että minkäänlaista kehitystä ei tapahdu tai ei ainakaan siihen suuntaan mihin se oli tarkoitettu.

”kyllä ja ei, ne jotka ei halua oppia välttämättä uutta niin ne löytää aina jotain muuta tekemistä, siinä pitäisi enemmän olla niin että esimies määrittää tiettyjä jaksoja työajoista tai vastaavista runkosuunnitelmista jotka on varattu henkilökunnan koulutukseen...siinäpä se on kun noille joukoille ei ole määritetty mitään varsinaisesti mitään tiettyä kalustoa se voi vaihtua ihan päivän mukaan mitä tarvii osata mutta tällä hetkellä kun ei ole mitään vaatimus tasoa mitä pitäisi osata niin ei kenenkään mukaan mitä kursseilla on ja sitten tyydytään siihen , että ei kenenkään tarvitse opetella mitään lisää . ” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

Jotta esimies voi asettaa osaamis- ja vaatimustasoja alaisilleen esimiehen tulisi myös itse ymmärtää mitä osa-alueita joku tietty kokonaisuus sisältää, ja mikä laista osaamista pitää olla että voi esimerkiksi kouluttaa jotain tiettyä joukkotuotettavaa joukkoa.

Aliupseereille asetetut vaatimustasot tulisi vastata sen työpisteen joukkotuotannon ja tehtävien vaatimuksia. Sen jälkeen kun vaatimustasot on asetettu on myös valvottava että tasot saavutetaan. Aliupseerit näkevät varsinkin, että tulisi olla joku mittari tai tapa jolla tämä vaatimustason saavuttaminen voidaan todentaa.

” Laaditaan aikataulu ja suunnitelma miten haluttu osaaminen saavutetaan...Kuten varusmiehiltä testataan että he ovat oppineet koulutetut asiat, tulisi uusien työntekijöiden ja täysin eri koulutustaustan omaavien henkilöiden osaaminen testata uudessa työyksikössä tällä tavoin. Kaikki tämä on miten asiat tulisi hoitaa, mitään tällaista asioiden hoitoa ei tällä hetkellä tapahdu.”(haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Aliupseerit kokevat itse, että heille pitäisi asettaa tiukempia vaatimuksia ja että myös esimiehen suunnasta näitä vaatimuksia valvottaisiin tarkemmin. Vaatimuksiin tulisi aina liittyä myös joku aikaraja. Näin olisi mahdollista nopeammin saada uudet työntekijät oppimaan ja saada heistä hyöty irti.

”Olisi joku mittari millä sitä mitataan, että tälle on opetettu, tälle uudelle työntekijälle ja se on läpäissyt tämän testin. Voidaan katsoa että, se on sillä omaan taulukointiin että voidaan katsoa että, se hallitsee ja hän voi kouluttaa tän seuraavalle erälle ja hänet voidaan hyödyntää jatkossa paljon tehokkaammin työntekijänä” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Aikataulullisesti, aliupseereiden mielestä, tällainen työpisteen perusoppiminen viestiaselajin osalta tulisi tapahtua yhden saapumiserän mukaan niin, että uusi työntekijä, jolla ei ole viestitaustaa, olisi varusmiesten kanssa oppimassa ne tarvittavat laitteet ja kalusto. Tämä aikaraja nähdään realistisena, koska viestimieskurssilla oleva varusmieskin oppii laitteet ja kaluston.

” mä näkisin että yhden 4 kuukauden aikana siis yksi e ja j-kausi niin sinä aikana yksi tai kaksikin työn tekijää riippuen monta kouluttajaa tai jos ei kurseilla ole ketään niin pystytään useampi vaikka kaksi tai kolmekin työntekijää perehdyttämään lukuisiin laitteisiin silleen että

voidaan katsoa että ne osaa ja pystyy jatkossa kouluttamaan , mutta se tarvii sen suunnitelman ja sit sen tarkan kontrollin siitä oppimisesta.” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Uusi työntekijä olisi yhden saapumiserän koulutuksen jälkeen osaamisen osalta viestiaselajin varusmiesjohtajan tasolla jolloin hänellä olisi hyvä perusta jota olisi mahdollista alkaa syventämään.

Tässä kohtaa kuitenkin esimiehen näkemys eroaa, ja he pitävät tällaisia tavoiteta epärealistisena.

” no et sä pysty millään puolessa vuodessa , miten paljon meillä oli koulun aikana eriytyviä et käytiin viikko jotain juttuu sit seuraan ja tiedät vähän pinta raapaisu melkeen kaikesta mutta ja siihen meni kuitenkin se pari vuotta niitä eriytyviä, niin tässä puolessa vuodessa pitäisi niin kun täydelliset osaat kouluttaa kaiken niin ei siihen pysty millään ” (haastateltava punainen esimiesryhmä)

Esimiesten lausunnoista on havaittavissa että osaamisen osalta halutaan ja pyritään liian syvälliseen oppimiseen. Kotiutumassa oleva viestimies osaa käyttää kaikkia laitteita ja pystyy toimimaan siinä omassa tehtävässä melko itsenäisesti. Harvoin miehistö tehtävässä oleva varusmies kuitenkaan osaisi johtaa joukkuetta tai ymmärtää suuremmassa mittakaavassa toimintaa. On havaittavissa esimiesten näkemyksistä että liian nopeasti halutaan opettaa uudelle työntekijälle ylemmän tason asioita ja unohdetaan että kouluttajan on ensin osattava alemman tason tehtävät.

Tärkeintä on kuitenkin että esitetään vaatimuksia työntekijöille. Pahimmassa tapauksessa, jos vaatimuksia työpisteissä ei aseteta, niin yksikössä on kyllä työntekijöitä, mutta heidän hyötyarvo on melko pieni. Monelle omatoiminen oppiminen tai avun pyytäminen on melko suuren kynnyksen takana, ilman esimiehen ohjausta ja valvontaa.

”Ei toteudu! Ei toteudu missään määrin. Se mitä olen tässä yksikössä ollessani nähnyt niin se kun tulee tällaisia henkilöitä niin mennään suoraan siitä mistä aita on matalin ja todetaan näin että tää helppoa että hyödynnetään resurssit parhaalla tavalla ja laitetaan tää henkilö sitten vetämään liikunta ja taistelu koulutuksiin koska ne voi vetää kuka vaan. Tää on just mun mielestä niin kun huonoin mahdollinen tapa käsitellä sitä kun se pitäisi olla niin että se

kontrolloidusti perehdytetään niihin kaikkiin eri laitteistoihin se perehdytys mitä on muutamia esimerkiksi jalkaväkikoulutettua sopimussotilasta jolle sanottiin sitten se ohjeistus oli että pyrit omaksumaan sen verran kun pystyt, jolloin sitten jos oma motivaatio jossain muualla kun siinä viesti koulutuksessa niin sitten se omaksuminen vuoden aikana voi olla yllättävänkin heikkoa.” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

” Toi on hyvä esimerkki että mies on ollut kaksi vuotta viestikomppaniassa ja sitä ennen viestihommissa tai vastaavissa töissä ja ei kykene kahdenkaan vuoden jälkeen ilmoittautumaan rannikonsanomalaiteverkkoon tai vaihtamaan avaimia, kuitenkin kyseisen henkilön työtehtävissä on jossain vaiheessa ollut päivittää rannikonsanomalaiteverkon tukiasemien avaimia päivittäin .” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

Tällä hetkellä työpisteissä ei osata tai haluta vaatia aliupseereilta osaamista. Lähtökohtaisesti jokainen tekee sitä mitä osaa ja tyydytään siihen. Aliupseerit kokevat sen ongelmallisena, että heillä ei ole osaamisvaatimuksia tai ainakin vaihtelee melko paljon esimiesten mukaan. Tässä he kuitenkin ymmärtävät että, osa esimiehistä ovat olleet muihin aloihin koulutettuja ja viestiaselajin osalta osaaminen on ollut rajallista yksikköön tullessa.

”Omassa työssäolon aikana olen huomannut että osaamisvaatimukset esimiehen näkökulmasta vaihtelee hyvin paljon riippuen esimiehestä... Osa esimiehistä arvostaa eniten paperilla osaamista ja osa taas huomioi kuka oikeasti pärjää työssään hyvin. Esimiehet seuraavat monesti melko vähän kouluttajien toimintaa, joten epäilen sitä onko heillä edes käsitystä osaamisemme tasosta... Aina ei kyse ole siitä etteikö esimiestä kiinnostaisi osaako kouluttajat asiansa, vaan on kyse siitä että heillä ei ole mitään käsitystä millaista erityisosaamista heillä on/tulisi olla/ei ole. Viime vuosista se että sillä ei ole niin väliä mitä ylipäättään osaamme tai koulutamme varusmiehille, kunhan yksikkö näyttää ylempien esimiesten silmään pyörivän hyvin.” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Esimiesten tulisi hyödyntää vaikka aliupseereitten osaamista jos oma osaaminen ei riitä, mutta jos alaisilta ei vaadi mitään niin tuskin tuloskaan on hyvä. Yksikön pääkouluttajan tulisi kuitenkin olla kiinnostunut siitä tuloksesta mitä yksikkö tuottaa ja ilman johdonmukaista koulutusta lopputulos on harvoin hyvää.

Näkemyks aliupseereiden vaatimustasoissa tulisi olla aliupseereiden ja esimiesten välillä sama. Tämä vaatimustaso tulisi tuoda selkeästi esille, jossa selviää mitä ja milloin vaaditaan. Tähän

aliupseerit toivoisivat, että olisi selkeästi paperilla, esimerkiksi tehtäväkuvassa, ne kohdat ja aihealueet, jotka heidän pitäisi hallita ja osata kouluttaa.

” Mitä esimies näkee, se nyt ihan riippuu ihan täysin nyt yksilöstä mutta lähtökohtaisesti ei nyt hirveästi tota ole ollut vaatimus tasoa tai ainakaan se ei ole tota varmasti esimies olettaa että perusviestivälineet ja sitten mikä sodanajan joukko tässä koulutetaan niin sen osaaminen ... Mä luulen että se on hiljainen oletus mun mielestä, se varmaan lukee viestijoukkueen johtajana e ja j-kauden tehtävänmääräyksessä niin siinä se varmaan niin kun hiljaisesti odotetaan että mitä koulutetaan niin ne osataan . ” (haastateltava pinkki aliupseeriryhmä)

Tällä hetkellä aliupseereitten tehtäväkuvassa lukee pääsääntöisesti vain tehtävänimike mutta ei mitä nimike sisältää. Niin työntekijällä kun esimiehellä tulisi selkeä yhteneväinen näkemys siitä mitä tehtävänimike sisältää tietojen ja taitojen osalta.

5.2 Aliupseerin osaamisvaatimukset

Kysyttäessä haastateltavilta heidän näkemyksiä mitä aliupseerin tulisi osata, kaikilla oli erittäin selkeät mielipiteet tähän kysymykseen liittyen. Näkemyserot olivat kuitenkin aika selkeät eri ryhmien välillä.

Aliupseereiden näkemys, mitä heidän tulisi osata omassa työtehtävässä noin pari vuotta työhön tulon jälkeen, olivat kaikilla hyvin samansuuntaiset. Laitteiston ja kaluston osalta tuotiin esille peruskenttäviestivälineet, johon kuuluu kenttäpuhelimet, kenttäradiot, sanomalaitteet ja sanomalaiteverkko sekä parikaapeli ja siihen liittyvä kokonaisuus.

”kenttäviestivälineet , eli puhelimet radiot ja sanomalaitteet, tietoliikennetekniikan perusteet , ymmärtää vähän ip-osoitteista ja ip-tekniikasta korostuu eteenkin jatkossa kun mennään siihen että ne on kaikissa laitteissa tulevaisuudessa , kyllä jopa merivoimiin joskus sitten 10 vuoden syklillä ” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

”lähtisin peruskenttäviestivälineet ... Vähän teoriaa siitä takaa varsinkin noista kenttä viestivälineistä sanlat ja vastaavat niistä se teoria takaa minkä takia sanlaverkot” (haastateltava pinkki aliupseeriryhmä)

Varsinkin tuotiin esille, että osaaminen tulisi olla vähintään samalla tasolla kuin varusmies viestimiehellä. Tätä tasoa heidän mielestä tulisi vaatia kaikilta työpisteissä palvelevilta aliupseereilta noin vuoden jälkeen. Vastuullisella kouluttajalla osaaminen tulisi olla kuitenkin varusmiestä syvällisempää jotta ongelma tilanteissa auttaminen onnistuu.

” koska varusmies koulutuksen aikanakin niin siinä on niin paljon semmoista yleissotilaallista koulutusta jostain alokaskaudesta ja näin niin silti pystytään niissä viikko määrissä mitä siihen erityiskoulutukseen jää aikaa niin pystytään niin viestimiehille kun sitten johtajillekin kouluttaa sitä laitteistoa että osataan se ihan niin kun kiitettävällä tasolla parhaimpien taistelijoiden kohdalla niin kyllä mä sanoisin että ihan lähes koko kirjo mitä sen vuoden aikana siellä yksikössä koulutetaan ihan alkaen siitä erikoiskoulutuskauden ensin viestikurssin kaluston käydään, esimerkiksi kenttä puhelimet, kenttä radiot, parikaapelit, puhelin keskukset , sanomalaitteet ja sitten siihen tullaan taas että mitä sitten se joukkokoulutus kausi pitää sisällä että onko se sitten linkkiaseman perustamista vai valokaapelia vai onko se sitten näitä tulevia tehtäviä että on jotain maakaapeli ryhmää tai jotakin muuta mutta kyllä se jollain tasolla ainakin pitää hallita ne kaikki se että ei tarvii kiitettävällä tasolla koska vuosi kuitenkin työssä oloaikana on lomat ja muuta huomioiden vielä lyhyt aika mutta se että ainakin tuntee kaikki laitteisto mikä käytetään ja osan hallitsee .” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Alvi-kalusto, valokaapelijoukkueen toiminta tai/ja linkkiryhmiä toiminta nähtiin myös kuuluvan tähän osaamisen kirjoon. Selkeää aliupseereille oli myös se, että heidän tulisi osata enemmän kun ne varusmiesjohtajat, jotka toimivat heidän alaisuudessaan.

Kouluttajaryhmän osalta näkemykset olivat melko samansuuntaiset kuten aliupseereilla. Kouluttajat toivat esille perusviestivälineiden osaamisen lisäksi tärkeänä sanomalaiteverkon ymmärtämisen. Myös tietoliikenne- ja radiotekniikan ymmärtämistä nähtiin tärkeänä sekä myös ip-maailman ymmärtämisen.

”radio järjestelmät sitten lähiverkot tietenkin tietyt semmoiset järjestelmät tällä hetkellä puhutaan tietotekniikkayksiköstä niin silloinhan on nää mobiilimastot, linkkikalustoo, liityntälaitteita tällä hetkellä niin kauan kun se korvaava laite tulee, m mm, tietty ip-maailmaa pitää ymmärtää ja kaapeleitaakin ymmärtää että osaa rakentaa tarvittaessa niitä ja laittaa verkko toimintaan ja kun tietotekniikkayksikkö niin kuidut tietenkin nousee vähän tärkeämmälle kuin kupari ” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Kouluttajat painottivat kuitenkin aliupseereita enemmän tietojärjestelmien tärkeyttä, liittyen laajempaan katsontaan kantaan. Tietojärjestelmät eivät kuitenkaan ole kouluttajatehtävässä palvelevalla aliupseerille niitä ensimmäisiä tärkeimpiä osaamisen kohteita, mutta osaamisen syentyessä ne nousevat tärkeämpään asemaan.

Esimiesten osalta hajontaa oli eniten mielipiteissä ja ne osittain erosivat aliupseereiden ja kouluttajien mielipiteistä. Esimiehet varsinkin painottivat laajemman kuvan ymmärtämistä.

”sellaista perus viestikouluttajaa ... , niin tietysti alvi kalusto että pystytään kouluttaa linkki joukkue ja kaapelijoukkue , kuitu ja kupari ja vesistökaapelit , sanomalaitejärjestelmä pitää tuntea kun puhutaan mesistä, tai mevat:eista tai ramada:sta mitä tietojärjestelmiä on ja mihinkä niitä käytetään... merivoimien radiokalusto tulee tuntea ja se miten rakennetaan tukiasema miten rannikonsanomalaiteverkkoa laajennetaan ne on tosi tärkeitä taitoja ja niitä tarvitaan tulevaisuudessa myös sitten ilmapuolustuksen lähiverkot ja meritilannekuvan välittämiseen käytettävät radioverkot niitten osaaminen on myös tällä hetkellä merivoimien todella harvojen käsissä se on kuitenkin sellaista perus osaamista mitä tarvitaan... sitten jakamotyöskentely , kaapelikarttojen lukeminen, jakamokorttien lukeminen se on kanssa sellaista perus viestiupseeri taitoa . ” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Esimiesten esittämä osaamisen kirjo oli erittäin laaja. Kuitenkin kun mietitään aliupseerin osaamistasoa pari vuotta työhön tulon jälkeen, niin edellä esitetyn kokonaisuuden hallinta voi olla liian iso. Kouluttaja tehtävässä palvelevalla tärkeintä on osata joku asia hyvin jotta sen voi kouluttaa toisille. Jos osaa kaikesta vähän mutta mistään ei syvällisemmin niin kouluttaminen on erittäin haasteellista.

Asia joka ilmeni haastatteluissa, oli halu saada aliupseereille linnakkeen viestiupseerin perustaidot. Osa näkee aliupseerit olevan opistoupseereiden korvaajia ja siksi toivotaan, että aliupseerit omaavat myös heidän taidot.

”...paikallisverkko työskentely se että osataan lukea jakamokortteja osataan toimii kroonen-rimalla ymmärretään minkälainen on viestiasema rakenteeltaan mitenkä kytketään vaikka puhelin vaihteista puhelinliittymä menemään sinne tilaajalle asti , tällaisia niin kuin perinteisiä linnakkeen viestiupseerin taitoja niin niitä mä kyllä peräänkuuluttaisin. ” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Ongelmana kuitenkin tällä hetkellä on, palveluksessa olevien tietoteknisen koulutuksen saaneiden kouluttaja-aliupseereitten kohdalla, että harva heistä on työskennellyt viestiaselajin osaavan opistoupseerin kanssa, jolloin nämä tiedotkaan ei ole voinut siirtyä ja paljon hiljaista tietoa hävinnyt. Niin että saadaan osaaminen samalle tasolle viestiaselajin osalta kun opistoupseereilla oli niin se vaatii aikaa ja paljon panostusta koulutukseen johon muutama vuosi työssä ei välttämättä riitä.

” Eli tässä asiassa törmätään siihen että kun opistoupseerikoulutus on lakkautettu aikanaan ja oli tää tyhjiö hetken aikaa niin ihmiset kun on rekrytoitu aliupseereiksi...” (haastateltava musta esimiesryhmä)

Tärkeintä olisi kuitenkin määrittää tarkkaan mitä osaamista ja taitoja halutaan aliupseereilta. Tavoitteen saavuttamiseksi on tehtävä suunnitelmia ja hankittava se puuttuva tieto jotta tämän hetkisillä aliupseereilla on mahdollista saada ennen pitää se tarvittava osaaminaan.

5.2.1 Toiveet aliupseereiden ominaisuuksille

Aliupseereiden ominaisuuksia, jota varsinkin kouluttajat ja esimiehet korostivat, liittyivät siihen millaisia työntekijöitä ja alaisia he toivoivat sekä myös mitä ala vaatii. Tärkeimpänä aliupseerilta toivottiin mielenkiintoa alaa kohtaa ja halua oppia uutta sekä kehittää itseään.

”Oma tämmöinen kehityshakuisuus sitten että on halukas oppimaan uusia asioita se on täällä jojä-alalla varsinkin välttämättömyys meillä tulee kokoajan uusia juttuja meillä ei kukaan ei koskaan ole täysin oppinut kaikkien pitää olla valmiita oppimaan ja omaksumaan asioita että ei saa mennä siihen että ollaan opittu joku asia kymmenen vuotta sitten ja sitä sitten opetetaan sitten seuraavat 20v varusmiehille ja ei sitä sitten mitään muuta osatakkaan tai muusta kiinnostuneet, tämmöisiä ominaisuuksia kaivataan ainakin esimiehenä odottaisin aliupseerilta.” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Työpiteissä on mahdollista suunnitella, järjestää ja käskeä koulutuksia uusien asioiden osalta mutta jos henkilöillä itsellään ei ole kiinnostusta ja varsinkin motivaatiota kehittää itseään , niin oppiminen voi olla erittäin hidasta.

” mun mielestä niin kun aliupseeri , ihan sama oletko aliupseeri , upseeri, vai mikä tässä firmassa niin pitäisi niin kun olla sen verta avoin uusille asioille että suostuu opettelemaan

jotain uuttakin juttua ja tekemään jotain muutakin kun vain sitä omaa hommaa koska äkkiä sitä käy etenkin näissä muutoksissa jutuissa niin että sulle ei olekaan yhtäkkiä töitä, sama kun pitää pystyä tekemään töitä muiden ihmisten kanssa.”(haastateltava punainen esimiesryhmä)

Tärkeää on varsinkin kouluttaja tehtävissä että ei kangistu kaavoihin vaan pyrkii kehittämään itseään ja pysymään mukana kehityksessä. Tietoteknisellä alalla tapahtuu erittäin paljon muutosta mutta se ei tietenkään täysin poista vanhempien asioiden tärkeyttä.

Haastattelujen perusteella aliupseereilta toivottiin myös omatoimisuutta ja kykyä toimia itsenäisesti sekä tiettyä esimerkillisyyttä.

”pitäisi olla nyt oma-aloitteisia itsenäisiä ja pitäisi olla aktiivisesti kehittää sitä oman kulloisen joukkueen tai ryhmän missä he opettaa ja on vetovastuussa niin sen toimintatapoja koska nyt puhutaan uusista joukkotuotantotehtävistä... itsenäinen ote.. perusteet pitää antaa sille että kouluttajalla on myös itsellään mahdollisuus muokata sitä tiettyä reunaehtoja sisällä sitä koulutus” (haastateltavamusta esimiesryhmä)

Aliupseerille on mahdollista opettaa erilaisia toimintoja ja taitoja mutta ilman oma-aloitteisuutta ja halua kehittää omaa toimintaa asiat eivät siirry syvällisemmäksi tiedoksi. Haastatteluissa korostettiin kykyä toimia itsenäisesti joka entuudestaan korostuu kouluttaja tehtävissä. Aliupseerin on kyettävä johtaa ja kouluttamaan sitä omaa joukkoaan, muista eristyksissä, kuten esimerkiksi sotaharjoituksissa.

Ammattitaidon kehittymiseen liittyen, nähtiin ongelmaratkaisukyvyyn olevan yksi tärkeä kyky ja myös mittari. Ongelmaratkaisukyvyllä tarkoitettiin sekä itselleen eteen tulevia haasteita jota pitäisi ratkoa, että varusmieskoulutukseen liittyviä ongelmatilanteiden ratkaisuja.

”semmoiseen ongelmaratkaisuun pitäisi panostaa, että ei mitään järjettömiä temppuja vaan että saadaan homma toimimaan vilkku viestityksellä viesti eteenpäin tai kaveri juoksemaan lapun kanssa ... semmoinen ongelma ratkaisukyky ja se tulee ainoastaan siitä että sä osaat sun hommas ja myöskin se että sä ymmärrät jos tää sähkö katkeaa täältä näin että istunko mä ja pyöritän peukaloita vaan menkö mä hakemaan jotain muuta ratkaisua siihen että miten mä saan takaisin sen sähköistyksen tänne näin päälle, tilaanko mä heti ensimmäisenä kaksi isoa voimakonetta tänne vai menkö mä tarkistamaan että onko sulake palanut täällä, eli tällöistä jota jollain tavalla voidaan opettaa mun mielestä aika isossa osassa tää ongelma

ratkaisu kyky ja sit se tilanne taju siihen että okei nyt on tällöinen homma. ” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Ongelmaratkaisukyky on kuitenkin hyvin pitkälti henkilökohtainen ominaisuus jota ei täysin voida opettaa. Perus kaavaa ongelmien ratkaisulle voi opettaa mutta sen soveltaminen on henkilöstä itsestään kiinni, mutta kokemuksen ja osaamisen kasvaessa yleensä ongelmaratkaisukyky myös paranee.

Haastateltavien mielestä tärkeimpänä ominaisuuksina päivittäisessä työssä, tai ainakin pitäisi olla tärkeimpänä, on se tekninen ymmärtäminen sekä ymmärrys mihin kokonaisuuksiin asiat liittyy. Tekninen osaaminen kehittyy vain tekemällä ja harjaantumalla tehtävissä. Lisäksi nähtiin, että johtamisominaisuudet tulisi aliupseereilla olla sellaiset, että he kykenevät toimimaan luontevasti omissa tehtävissään ja osaavat kohdata sen alaisen sillä tilanteen sopivalla tavalla.

” luontevaa se toiminta ja johtaminen jos mikä pitää olla luontevaa, ja se on niin henkilösidonnaista että pystyt johtaa sillä omalla persoonalla etkä esitä mitään muuta kuin olet, niin kurssit ei sitä tee. Eikä myöskään se että ihmiset saa sen tietyn teknisen koulutuksen esimerkiksi meidän kouluttajakoulutuksessa vaan se on se praktiikka millä sen saa ja se on voimakkaasti lähtee siitä miten henkilö, mimmonen henkilö on synnynnäisesti sitten taas johtajana et ei niin kun tässä ei pysty sillein miettii sitä koska muutenkin jos aliupseeri on omassa yksikössä joukkueenjohtajan tehtävässä sen oman joukkueensa pääkouluttajana.” (haastateltava musta esimiesryhmä)

Johtajakoulutus ja harjaantuminen johtaja tehtävissä antaa perusteita jolla jokainen voi rakentaa omaa johtamista. Omat henkilökohtaiset ominaisuudet ja miten luontainen johtaja henkilö on vaikuttaa myös erittäin suuresti. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin vaikuttaminen on vaikeampaa mutta oppiminen ja kehittyminen on elinikäistä jos itse on motivoitunut.

Aliupseerin teknisen ymmärtämisen sekä kokonaisuuden ymmärtämisen kautta toivottiin myös, että aliupseeri osaisi perustella toimintaansa paremmin, esimiehilleen ja ylemmälle johtoportaalalle. Perusteluihin tulisi kuulua miten ja miksi asia tehdään sekä paljonko aikaa, kalustoa ja henkilöstöä tietyn tehtävän suorittaminen vaatii.

”se tärkein johtamisominaisuus koska sitten hän voi itse omalle esimiehelleen kertoa miksi tässä kestää ja miksi tarvitaan lisää aikaa miten tää vaikuttaa meidän toimintaan” (haastateltava musta esimiesryhmä)

Erittäin tärkeää on myös tuoda esille milloin oma osaaminen ei riitä varsinkin joukkotuotantoon liittyen.

5.3 Joukkotuotannon vaatimukset ja niiden muuttuminen

”Joukkotuotanto on niiden toimenpiteiden muodostama kokonaisuus, joilla koulutetaan, harjoitetaan ja sijoitetaan sodan ajan joukkojen ja johtoportaiden henkilöstö sekä varustetaan joukot ja johtoportaajat sotavarustuksella, kuljetusvälineillä, aluksilla ja ilma-aluksilla.” (Kenttäohjesääntö Ylos 2007)

Joukkotuotanto muodostaa perustan yksiköissä tapahtuvalle toiminnalle, ja osaltaan muodostaa kouluttajien tehtävät. Kouluttajien tehtävä on kouluttaa, sen hetkisen joukkotuotantovelvoitteen mukaisia joukkoja, omasta ryhmästä/joukkueesta. Joukkotuotettavalla joukolla on aina tietty käyttötarkoitus ja siihen liittyvät laitteet, kalusto ja toiminta mallit. (Kenttäohjesääntö Ylos 2007)

Merivoimien suomenlahdenmeripuolustusalueella joukkotuotettavien ja koulutettavien tietoteknisten yksiköitten osalta on tapahtunut muutosta. Omista kokemuksista tiedän että vuodesta 2005 vuoteen 2010 tuotettiin yksiköitten osalta ainoastaan tiettyjä ryhmiä ja joukkueita. Sen hetkisten päätöksen mukaan tuotannossa alvi-joukkueitten osalta oli ainoastaan valokaapelijoukkue, linkkijoukkue/ryhmä ja viestikeskusjoukkue. Muut osat, jotka kuuluivat tietotekniikkakeskuksen / komppanian vahvuuteen, täytettiin siviilikoulutuksen perusteella tehtävillä sijoituksilla. Kouluttajien osalta tämä tarkoitti että osaamisen laajuus oli korkeintaan 3 tuotettavaa alvi-joukkuetta sekä perusviestivälineet. Lisäksi senhetkinen henkilöstö tilanne oli sellainen että tietotekniikka yksiköissä oli kokeneempaa viestiaselaji osaajia joka mahdollisti nuorempien kouluttamisen.

Vuoden 2010 jälkeen tapahtui muutosta sijoittamisperusteissa ja tuotettavienjoukkojen sa-johdossa, jolloin muutos myös heijastui kouluttajiin. Ensimmäinen saapumiserä 2012 muodosti ensimmäisen selkeän haasteen kun tuotantoon tuli viestiosasto T kaapeliryhmä (maakaapeli) ja viestiosasto T kaapeliryhmä (merikaapeli) sekä AKK

järjestelmähallintaryhmä. Näihin työpisteissä olevilla kouluttajilla ei ollut aikaisempaa koulutusta tai kokemusta. Tähän reagoitiin järjestämällä vuoden 2011 aikaan kouluttajakoulutusta tietotekniikkakeskuksen johdolla. Näitä kyseisiä tuotettavia joukkoja tuotettiin saapumiserät 1/2012 ja 2/2012. (DH5362 2011).

” ollaan opeteltu sitä maakaapelia ja merikaapelia ja nyt ruvetaan opettelee uutta mitä tekee välitysjärjestelmä ryhmä ja mitä tekee liittytäväverkoryhmä. Et me tarvitaan sitä tukee tietotekniikkakeskukselta kokoajan, kun siellä on oikeasti ne asiantuntijat jotka on tehnyt sitä juttua niin kuin useamman vuoden, ja oikeasti osaa mutt ei nää niin kuin. Pitää tehdä sitä asiaa pitkään...niin oletetaan että kyllähän se 25vuotias kessu samoj-kurssin käytyään niin sehän kouluttaa ihan mitä vaan niin ei ihan mene niin kun, en mäkään osaa ihan kaikkea.”
(haastateltava punainen esimiesryhmä)

Joukkotuotanto velvoite tietotekniikka yksiköille, vuonna 2013, on tuottaa Viestijoukkue K/TTEKN KESK, Liittytäväverkoryhmä, AKK partio, Viestijoukkue T/TTEKN KESK sekä välitysjärjestelmäryhmä. Näistä tuotettavista osastoista puolet oli kouluttajille taas ihan uusia. Näitä varten järjestettiin kouluttajakoulutus vuoden 2012 aikana, jotta kouluttaminen olisi mahdollista. (DI6552 2012)

”oletetaan että se hanksaa kaiken linkit, valokaapelit, merikaapelit, maakaapelit, välitysjärjestelmät sun muut , ei siihen pysty kukaan siksi täällä on pakko järjestää näitä niin kun meillä on nyt syksyllä tietotekniikkakeskus kouluttaa välitysjärjestelmä ryhmiä ja liittytäväverkko ryhmiä koulutusta varten väkeä koska se on taas ihan uutta juttua, nyt me opeteltiin keväällä että jaha meillä on maa ja merikaapelia sit me itse opeteltiin se että miten nyt näitä koulutetaan ja tuotetaan ja en tiedä minä vuonna seuraavan kerran tuotetaan joku merikaapeli ryhmä .” (haastateltava punainen esimiesryhmä)

6 TAVOITETILA

6.1 Miten koulutus tulisi järjestää työpisteissä

Työpistekoulutuksen tulisi olla toimiva kokonaisuus, johon työyhteisössä kaikkien tulisi osaltaan panostaa. Työpistekoulutuksen tavoitteena ei pitäisi välttämättä olla yksittäiset aliupseerit ja heidän osaaminen, vaan luoda toimiva ja osaava henkilöstö täyttämään ne joukkotuotannon asettamat vaatimukset ja yksiköiltä vaadittavat tehtävät. Lopputuloksena

tulisi kuitenkin olla, osaavat ja ammattitaitoiset aliupseerit. Kyseessä työpistekoulutuksessa ei ole niinkään mitä yksittäiset aliupseerit osaavat, vaan toimiva koulutusorganisaatiojärjestelmä, joka avulla on mahdollista saada kaikkien osaamisen vähintään tyydyttävälle tasalle.

Toimiva koulutusorganisaatio tulisi rakentaa työpisteissä ylhäältä alaspäin. Jossa yksikön johto on osaavaa ja ymmärtää viestiaselajin erikoispiirteitä sekä tuntee yksikössä koulutettavat asiat sillä tarkkuudella, että voi puuttua ja ohjata yksittäisen aliupseerit työtä. Lisäksi yksikön johdon tulisi pystyä kokonaisuudessa ohjaamaan ja johtamaan aliupseereiden kouluttautumista ja ammattitaidon kehittämistä.

” Jos henkilöstö resurssit sen sallisi niin meillä olisi tarvittava henkilöstö ja optimaali tilanteessa niin ihan siinä perus yksikössä niin olisi tota päällikkö ja varapäällikkö sekä saapumiseräjohtaja/koulutusupseeri en ota kantaa henkilöstö ryhmiin mutta nää henkilöt olisi tota niin täydentäisivät siinä triossa toisiaan... osaamista ja näkemystä nimenomaan viestiaselajista ja he pystyisivät itse ohjaamaan varsinkin sitten päällikkö pääkouluttajana sen oman henkilöstön osaamisen kehittämistä...” (haastateltava musta esimiesryhmä)

Kaikki haastateltavat tuovat esille jossakin muodossa osaavan esimiesportaan tärkeyden haastatteluihin. Kun pohditaan millainen koulutusjärjestelmä tulisi olla niin entuudesta tuttu järjestelmä nousee yleensä vertailun kohteeksi. Aliupseerit varsinkin nostavat esille jo vuosia olleen ongelman jossa yksiköissä toimiva esimiesporras ei ole viestiaselajin osajia jolloin ei myöskään osata suunnitella tai vaatia alaisiltaan oikeita asioita. Esimiesportaan osaamisen kehittäminen on siis erittäin tärkeässä asemassa työpiste koulutusta ajatellessa.

Työpistekoulutuksessa ja ylipäättänsä toimivassa perusyksikössä tulee löytyä myös tarpeeksi kouluttavaa henkilöstöä. Henkilöstöä tulee tietysti löytyä niin, että on mahdollista täyttää ne tehtävät mitä yksiköltä vaaditaan, on se sitten p-, e- tai j-kausi. Tavoitteena olisi kuitenkin, että löytyisi aina kaksi henkilöä, jokaista koulutettavaa joukkuetta/ryhmää kohden. Tämä mahdollistaisi työssä oppimisen, jossa vanhempi kouluttaa nuorempaa työn ohessa. Lisäksi tällä järjestelyllä olisi mahdollista irrottaa aina puolet kouluttavasta henkilöstöstä erilaisiin koulutus- ja itsensä kehittämistilaisuuksiin tarpeen vaatiessa.

” Kouluttaja osalta että siinä olisi vaikka 4 joukkueenjohtaja tehtävää jossa vanhempaa aliupseeria niin heillä pitäisi ehdottomasti olla sitten nuoremmat aliupseerit siinä varajohtajina ja jos vaan mahdollista niin sit siinä voisi olla pari semmoista yleiskouluttajaa

joita olisi vielä nuorempia ihan joukkueen kouluttaja tittelillä... näillä vanhemmilla aliupseereilla itsellään olisi mitä jo aikaisemmin viittasin joku erikoisosaaminen ja sitä kautta he on ollut veto vastuussa tietyn joukko tyypin kouluttamisesta niin he pystyisi keskenään tasaamaan sitä osaamista kun aikaa olisi niin omien vertaisten eli joukkuejohtajien kesken / niitten varajohtajien kesken / niitten nuorempien kesken...” (haastateltava musta esimiesryhmä)

Riittävä kouluttaja henkilöstö mahdollistaisi työtehtävien suorittamisen lisäksi uuden oppimisen, tietojen päivittämisen ja tärkeimpänä tietojen ja taitojen siirtymisen myös nuoremmille. Kaikkiin työpisteissä oleviin kouluttajahenkilöstöryhmään kuuluviin tulisi kuitenkin satsata hieman enemmän rahallisesti, tarkoittaen, että myös nuoremmat pääsisivät mukaan sotaharjoituksiin, koska siellä se todellinen oppiminen tapahtuu. Pitkällä aikavälillä tämä voisi maksaa itsensä takaisin.

” täydellisessä maailmassa sen pitäisi olla silleen että yksiköstä löytyisi kouluttaja resursseja tiettyyn aikaan vuodesta silleen että kaikki yksikön henkilöstö saisi samalle viivalle osaamisen kannalta tai jos ei samallekaan niin tietylle perus viivalle ja sitten näitten henkilöitten pitäisi päästä sotaharjoituksiin tai vastaaviin harjoituksiin missä niitä kalustoa käytetään niin mukaan ja antaa sitä vastuuta siltä osin että pääsee tekemään ja käyttää ja ratkomaan niitä ongelmia. ” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

Koulutuksen ja kokonaisuuden kannalta, kaikista tärkein olisi, että yksikössä olisi vetovastuusta vapautettuja henkilöitä, joilla ei olisi koko ajan päävastuullisena koulutustehtäviä. Tämä tauko koulutustehtävien välillä mahdollistaisi tietojen päivittämisen, itsensä kehittämisen ja uusien asioiden oppimisen.

”jos olisi vaikka 8 kouluttaja tehtävään nimettyä henkilöä siinä yksikössä, niin 4 ihmistä on ne vetovastuulliset joukkueenjohtajat tai varajohtajat ja näin ollen meille jäisi 4 ihmistä niin kun sen tavallaan ulkokehälle... sitä kautta niillä 4 muulla olisi esimerkiksi mahdollisuus kehittää niin kuin olemassa olevan osaamisen ja tulevaa joukkotuotanto tehtävää, mikä tulee sitten seuraavasta erästä seuraavana vuonna. ...” (haastateltava musta esimiesryhmä)

Tällä hetkellä tapahtuvien muutosten aikana, ei tietenkään ole täysin yksinkertaista perustella, miksi henkilöstössä on vailla koulutustehtävää olevia henkilöitä, mutta koko alan kehittämisen kannalta olisi erittäin tärkeätä järjestää kouluttautumismahdollisuuksia.

Oleellista koulutuksen kannalta olisi, että se toteutettaisiin suunnitelmallisesti jokaisen työntekijän kohdalla, sen lisäksi, että siihen myös järjestettäisiin aikaa. Riippuen siitä mitä halutaan kouluttaa henkilölle ja millä lähtötasolla tämä henkilö on, niin tapa miten koulutus toteutetaan voi vaihdella. Kun uusi henkilö tulee töihin, niin silloin se perustason opettaminen sekä rutiinien oppiminen, on tärkeintä. Nämä ovat kuitenkin asioita, joita on miltei mahdotonta oppia itseopiskeluna.

” on ollut pitkään hyvä perinne siihen työssä oppimiseen missä vanhemmat on opettanut niitä nuorempia mitä siihen tulee ja tämmöisenä pitää myös saada että se työssä oppiminen myös jatkuu ” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Uuden työntekijän uusien asioiden oppimiseen soveltuvin tapa opiskella on oppipoikamestari-koulutus jossa vanhempi opastaa nuorempaa. Myös tällä tyylillä toteutettu koulutus pitää olla suunnitelmallista ja johdettua, sekä ohjeistuksen pitää tulla ylhäältä päin. Niin uudelle työntekijälle kun vanhemmalle työntekijälle tulisi asetta tavoitteita ja vaatimuksia, jotka sidotaan aikaan. Näin voidaan varmistua siitä, että vanhempi ja nuorempi tietää mitä heiltä vaaditaan ja mitä heidän tulisi osata ja saavuttaa.

” Uusille kouluttajille tulisi uuteen työtehtävään siirtymisen jälkeen järjestelmällisesti kouluttaa kaikki tarvittava työtehtävää varten. Esimiehellä tulisi olla lista osattavista laitteista, joita yksikössä työskentelevän tulee hallita (esimerkiksi kenttäviestivälineet, valokaapeli, linkkikalusto). Laaditaan aikataulu ja suunnitelma miten haluttu osaaminen saavutetaan. Kuten varusmiehiltä testataan että he ovat oppineet koulutetut asiat tulisi uusien työntekijöiden ja täysin eri koulutustaustan omaavien henkilöiden osaaminen testata uudessa työyksikössä tällä tavoin. Tämä on ainut keino varmistua että heillä on motivaatio oppia uudet asiat. Kaikki tämä on miten asiat tulisi hoitaa, mitään tällaista asioiden hoitoa ei tällä hetkellä tapahdu. ” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Miten ja millä tavalla koulutus toteutetaan, riippuu osin siitä, mitä ollaan oppimassa ja osin käytössä olevista resursseista sekä ajasta. Jos henkilöstötilanne ei mahdollista, että osa henkilöstöstä vapautetaan kouluttajavetovastuusta, niin asian voi myös ratkaista vaihtoehtoisilla tavoilla. Yhtenä mahdollisena vaihtoehtona nähdään, että yksikön joukkotuotantovelvoite siirretään puolella vuodella eteenpäin, jolloin yksikön koulutushenkilöstölle tulisi noin 4 kuukauden tauko. Tauon aikana olisi mahdollista ristiin kouluttaa henkilöstöä sekä käydä ulkopuolella saamassa uutta oppia.

” toi olisi aika mielenkiintoista että nyt meille ei tule puoleen vuoteen yhtään varusmiestä sitten laittaisit kaikki kursselle, ja jes sit kun on varusmiehiä niin sitten on kaikki olisi taas rivissä...” (haastateltava punainen esimiesryhmä)

” Se olisi tavallaan ideaali tapaus mutta sitten käytännössä saadaanko siihen jos yksikkö lakkaisi toimimasta 6 kuukautta niin saataisiinko sen ajan käytettyä oikeasti tehokkaasti” (haastateltava pinkki aliupseeriryhmä)

Vaihtoehdossa jossa yksikön varusmieskoulutus lakkaisi yhden saapumiserän ajaksi, antaa ajan henkilöstölle kouluttaa itseään. Se ei kuitenkaan itsessään riitä että on annettu aika jos sitä ei suunnitella tarkemmin tai anneta resursseja siihen. Tauon aikana on mahdollista päivittää tietoja kouluttajien kesken, sekä on mahdollista käydä ulkopuolisilla tahoilla kouluttautumassa. Uuden työntekijän tai ei entuudestaan viestiaselajia osaavan henkilön oppiminen tauon aikana voi kuitenkin hitaampaa. Varsinaisen työn tekemisen oppiminen voi jäädä pieneksi, mutta yksittäisiä taitoja kylläkin opitaan. Toisena ongelmana saapumiserän tauossa nähdään myös, että saattaa tulla liian paljon oppia yhdellä kertaa, jolloin on mahdollista, että oppi ei ole niin tehokasta. Pikkuhiljaa tapahtuva oppi nähdään parempana ja varmempana tapana oppia.

Tärkeimpänä koulutuksessa on että se tulisi olla suunnitelmallista ja johdettu kokonaisuus, jossa ei vaan ajatella yksittäistä aliupseeria vaan koko työpisteen toimintaa kokonaisuutena. Lisäksi pitää pystyä antamaan vaatimuksia yksittäisille henkilöille ja myös vaatia heiltä tiettyjä suorituksia, jotta kehittyminen on mahdollista.

”jos ihmiselle ei anneta mitään vastuuta asioista niin silloin me aliarvioidaan kyseisen henkilön osaamista ja ei motivoida sitä millään ja se pitää olla silleen että joku järjestelmä tai vastaava hanskataan niin sä et enää ole noviisi vaan susta tulee kärki osaja ja se pitää myös näkyä , on se sitten että laitetaan vanhempi kersantti ja nuorempi kersantti , tai alemman palkka luokan kersantti niin kyllä sen pitää jollakin tapaa ulkoisesti näkyä on se sitten tehtävän kuvassa sitten vaikka.” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

6.1.1 Aikaraja oppimiselle

Haastateltavat ovat yksimielisiä siitä että koulutuksen tulisi olla suunnitelmallista, johdettua ja täyttää tiettyjä vaatimuksia. Tulisiko koulutuksen sitoa aikaan ja millainen aikaraja tulisi olla

jakaa mielipiteitä. Mielipiteet jakaantuivat erittäin selkeästi niin, että kouluttajilla ja esimiehillä oli melko sama mielipide koulutuksen sitomisesta aikarajoihin, mutta aliupseereiden näkemykset erosivat selkeästi tästä.

Esimiehet ja kouluttajaryhmä pitivät tärkeänä, että oppiminen tulisi tapahtua pikkuhiljaa ja että vaatimustasoja ei saisi asettaa liian korkealle. Painotettiin sitä, että mestariksi ei opita hetkessä ja että kaikkea ei voi omaksua kerralla.

” ei siis mun mielestä se on taas näitä että ei niitä opi kun ajan kanssa tekemällä pikkuhiljaa kun ei voi kaikkea kaataa kerralla päähän , ei vaan niin kuin, osalla ne rajoittimet tulee vastaan aikaisemmin ja osalla myöhemmin mutt että sä pysty niin kuin puolessa vuodessa kaatamaan niin kuin järkyttävää määrää tietoa päähän. Meillä on varmaan kymmenen vuoden päästä tosi päteviä hyviä kouluttajia jotka ihan oikeasti hanksaa useamman asian mutta ei pysty kauhean nopealla aika välillä.” (haastateltava punainen esimiesryhmä)

Haastatteluista kuitenkin ilmenee että kouluttajat ja esimiehet näkevät osaamisen tasot hieman erilalla aliupseereihin nähden. Heidän lausunnoista voi päätellä että nolla tason ja täydellisen osaamisen välillä ei ole niin paljon tasoja kuten aliupseereilla on. Kun aliupseerit näkevät yksittäisten laitteiden käytön täydellisen hallinnan yhtenä tavoitteena, tätä samaa ei välttämättä löydy kouluttajien ja esimiesten lausunnoissa. Kouluttajien ja esimiesten näkemyksissä siirrytään yleensä radiotekniikan ymmärtämiseen ja sanomalaite järjestelmän ymmärtämiseen, joka oppiminen vaatii enemmän aikaa.

Varusmieskouluttaja tehtävissä yksittäisten laitteiden hallinta on kuitenkin tärkeämpää työtehtävien kannalta kun suurempien kokonaisuuksien ymmärtäminen. Tämä osaltaan selittää aliupseereitten huomattavasti tiukemmat näkemykset tavoitteiden, vaatimusten ja aikarajojen suhteen. Aliupseerit pitivät tärkeänä, että tietyn osaamisentason saavuttaminen pitää pystyä todentamaan jotenkin, esimerkiksi kokeiden avulla. Tiukempaa näkemystä he perustelivat sillä, että varusmieskin oppii viestimieskurssilla tyydyttävästä kiitettävälle tasolle kaikki laitteet, kaluston ja joukkotuotantoon liittyvät toiminnot puolen vuoden aikana.

” koska ... pystytään niin viestimiehille kun sitten johtajillekin kouluttaa sitä laitteistoa että osataan se ihan niin kun kiitettävällä tasolla parhaimpien taistelijoiden kohdalla. Niin kyllä mä sanoisin että ihan lähes koko kirjo mitä sen vuoden aikana siellä yksikössä koulutetaan ihan alkaen siitä erikoiskoulutuskauden esimerkiksi viestikurssin kaluston käydään, esimerkiksi kenttäpuhelimet, kenttäradiot, parikaapelit, puhelinkeskukset , sanomalaitteet ja

sitten siihen tullaan taas että mitä sitten se joukko koulutus kausi pitää sisällä että onko se sitten linkkiaseman perustamista vai valokaapelia vai onko se sitten näitä tulevia tehtäviä että on jotain maakaapeli ryhmää tai jotakin muuta mutta kyllä se jollain tasolla ainakin pitää hallita ne kaikki se että ei tarvii kiitettävällä tasolla koska vuosi kuitenkin työssä oloaikana on lomat ja muuta huomioiden vielä lyhyt aika mutta se että ainakin tuntee kaikki laitteisto mikä käytetään ja osan hallitsee . ” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Aliupseerit ovat, haastatteluitten perusteella, itse valmiita asettautua varusmiehen asemaan koulutustapahtumissa jotta he oppivat uusia asioita jotka ovat tärkeitä työtehtävien osalta. He toivat esille että varusmiehille annettava oppi on perus oppia joka on pääsääntöisesti helposti omaksuttavissa, jolla he voivat oppia uutta ilman että se kuormittaa työpistettä millään lailla. Kouluttajaryhmä ja esimiesryhmä suhtautuivat kuitenkin hieman varauksellisesti henkilökunnan laittamista varusmiehen asemaan koulutustilanteissa.

Aliupseereiden mielestä kaikille yksikössä toimiville kouluttajille sopimussotilaasta lähtien pitäisi kouluttaa viestiaselajin perusteita niin, että jokaisen henkilön työpanos voisi olla mahdollisimman hyvä. Tässä he painottavat nimenomaan esimiesten suunnalta tulevaa ohjeistusta ja johtamista.

” viestikoulutuksessa niin sitten se omaksuminen vuoden aikana voi olla yllättävänkin heikkoa, että sen jälkeen voi olla että se kenttäpuhelin ei välttämättä ole hallinnassa, ja se on siihen pitää jatkossa jos semmoista pyritään toteuttamaan se pitäisi järjestää ihan eri tavalla että se olisi kontrolloitua osallistuu ihan niin kuin varusmiesten tapaan siihen koulutukseen ja sitten järjestetään ihan ja osallistuu vaikka varusmiesten mukana sitten kokeisiin ja pitää päästä läpi ne ja oikeasti osata ne laitteet, ei niin että kaveri pohjalta näytetään ja sitten miestä ei kuitenkaan kiinnosta ja sitten se oppiminen jää kuitenkin saavuttamatta.” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Kouluttamalla kaikille viestiosaamista olisi mahdollista saada enemmän osaavaa henkilöstöä alalle jotka muuten eivät välttämättä alalle tulisi.

Aliupseereiden mielestä erittäin tärkeässä asemassa olisi jonkinlainen mittari tai koe jolla voidaan todentaa oppiminen. Uudet henkilöt olisivat tietyllä tavalla koeajalla työpisteissä ja vasta kokeen läpäisy oikeuttaisi työskentelyyn yksikössä.

” olisi joku mittari millä sitä mitataan että tälle on opetettu tälle uudelle työntekijälle ja se on läpäisy tämän testi voidaan katsoa että se on sillä omaan taulukointiin että voidaan katsoa että se hallitsee hän voi kouluttaa tän seuraavalle erälle hänet voidaan hyödyntää jatkossa paljon tehokkaammin työntekijänä.... kyllä, koska muuten täällä käytetyt resurssit menee taas hukkaan siinä että meillä pyörii täällä joko sopimussotilaita tai jopa useita vuosia töissä olleita aliupseereita jotka niin kun nostaa palkkaa siitä että ne ei osaa ja todellisuudessa ei parhaansa mukaan yritä oppia niitä asioita koska niillä ei ole mitään semmoista niin kovaa motivaatiota siihen kun pitää nähdä se kova vaiva siihen että oppii ne sitten jos olisi joku mittari joka pitää läpystä niin se on edellytys että saa siinä yksikössä työskennellä kouluttajana.” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Työntekijöitten osaamisen mittaamista aliupseerit näkevät osaavien osalta motivaatiota lisäävänä tekijänä jolloin kohtelu ja arvostelu tapahtuu nimenomaan ammattitaidon ja osaamisen perusteella.

6.1.2 Ura-polku

Kouluttajat ja jossakin määrin aliupseerit toivat esille tarpeen aliupseerin urapolkusuunnittelulle. Tätä ura-polun suunnittelua nähtiin tärkeänä osana aliupseerin kouluttautumista. Tämä suunnitelma tulisi tehdä yhteistyössä esimiehen ja aliupseerin kanssa, jossa tarpeet ja halut huomioitaisiin sekä myös työpisteiden henkilöstö tarve olisi osana.

” molemmin, debatti ja keskustelu pitää käydä molempien kanssa, mitä sä osaat, ja mitä sulta halutaan tässä tehtävässä niin , mitä siitä voit esittää tai saada toimimaan ..” (haastateltava oranssi kouluttajaryhmä)

Ura-polkusuunnitelma tulisi olla ikään kuin henkilön läpivientisuunnitelma, jossa ilmenisi nousujohteisesti osaamistasot ja tavoitteet sekä mahdolliset tulevat tehtävät.

” tavoitteita pitäisi määrittää enemmän kun niitä ei tällä hetkellä ole ollenkaan , pitäisi olla semmoinen selvä nousujohteinen kehitys määritettynä että lähdet jostain liikkeelle ja sitten etenet siitä tännepäin tai tuonnepäin riippuen tietenkin henkilöstä ja osaamisesta ja kehityskyvystä . ” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

Aliupseereitten näkökulmasta varsinkin tällainen selkeästi auki kirjoitettu suunnitelma olisi tietyn lainen vakuutus yksittäiselle aliupseerille. Esimiesten vaihtuessa säilyisi tietynlainen johdonmukaisuus suuntautumisessa aliupseereitten osalta. Myös esimiehen kannalta se tarkoittaisi että olisi tietyt valmiit suunnitelmat jonka pohjalta edetä ilman että olisi tarvetta aloittaa alusta.

Ura-polkuajattelussa korostettiin, että sen tulisi olla mielenkiintoinen ja motivoiva yksittäiselle aliupseerille, joka mahdollistaisi oman kiinnostuksen mukaan suuntautumisen. Yksittäisen henkilön kohdalta suunnitelma tulisi olla mahdollisimman realistinen.

” jos me taloon ihminen otetaan niin lähdetään rakentamaan sille sellainen mielenkiintoinen urapolku , ei laput silmissä vaan 360 astetta katsantokannalla ja sillä saadaan ihminen pysymään tässä ja käymään nämä virkaurakurssit ja pysymään mielenkiinto yllä.”
(haastateltava oranssi kouluttajaryhmä)

Ura-polkusuunnitelmassa huomioitaisiin työpisteen vaatimukset tällä hetkellä, sekä tulevat tehtävät. Suunnittelussa pitää kuitenkin olla varaa muutoksille mutta tietty suunta oli kuitenkin sama.

” nyt kannattaa miettii se yksikön tarpeitten mukaan että tota ja sen tehtävän jatkuvuuden mukaan suunnitella miten se ura menee siellä, ja tietenkin pitäisi olla semmoisia mutta ne tahtoo olla semmoista katoavaa kansan perinnettä ja luetaan lehtiä ja todetaan että nyt katsotaan ja sitten lyödään laite eteen ja sitten todetaan että ei ollutkaan näin, ” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Ura-polkusuunnittelussa tulisi huomioida eri aliupseereiden ura-polkuja niin, että ne kohtaavat ja täydentävät toisiaan ja ennen kaikkea, että ne on alusta lähtien suunnitelmallisia.

” Kursseille ihmisiä lähetellään miten sattuu ja kouluttajien järjestelmällinen kehittäminen puuttuu täysin. Laaditaan aikataulu ja suunnitelma miten haluttu osaaminen saavutetaan..”
(haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

Ura-polku suunnittelussa tärkeintä olisi ensin miettiä asioita työpisteen ja joukkotuotannon kannalta ja mitä osaamista sekä henkilöstöä se vaatii. Tämän jälkeen suunnitellaan yksittäisten työntekijöiden ura-polut jotka ovat osa työpisteen kokonaisuutta jossa

huomioidaan aliupseerin omia halukkuuksia. Ura-polku suunnittelu tulisi olla jatkuvaa ja päivittyä sen mukaan kun välipisteitä on saavutettu. Jotta suunnittelussa olisi mahdollista ennakoida muutoksia, tulisi sen olla kaksijakoinen. Ensimmäisessä osassa lähiajan suunnittelu olisi lukkoon lyötyä ja toisessa osassa pitkä ajan suunnittelu antaisi suuntaviivat mutta olisi edelleen muokattavissa.

6.1.3 Esimiehen rooli

Edellisissä luvuissa ilmeni jo, että esimiehen rooli nähdään erittäin tärkeänä kun halutaan kehittää toimintaa sekä saada työpistekoulutus toimimaan. Yksikön päällikkö, joka toimii pääsääntöisesti yksikkönsä pääkouluttajana on se, joka suunnitelmillaan, esimerkillään ja ohjeistuksella ohjaa toimintaa. Tästä syystä esimies ja koko työpisteen johtoporras tulisi olla viestiaselajin osajia, jotta tällainen ohjaaminen ja johtaminen on mahdollista. Lisäksi esimiehen tulisi pystyä perustelemaan yksikkönsä käyttöperiaatteita myös omille esimiehilleen niin, että yksikköä käytetään esimerkiksi sotaharjoituksissa sille tarkoitettuihin tehtäviin.

” päälliköllä pitää olla ymmärrys miten hän haluaa että niitä joukkoja käytetään niissä harjoituksissa jotta hän pystyy myymään sen kokonaisuuden eteenpäin ja puoltamaan sitä että esimerkiksi jos on linkki joukkue tuotannossa että sitä ei sitten käytetä kaapelijoukkueena.” (haastateltava musta esimiesryhmä)

Koulutuksessa peräänkuulutettiin selkeää ja suunnitelmallista toimintaa, joka on johdettu ylhäältäpäin. Esimies on se, joka määrittelee mitä alaiset tulisi osata ja mitä heidän tulisi tavoitella. Jotta esimies pystyy antamaan tarkat tavoitteet hänen on kuitenkin ymmärrettävä mitä osa-alueita se sisältää. Esimiehen tulisi myös pystyä ennakoimaan mitä alaiset tulisi opiskella jotakin tulevaa tehtävää varten, jotta joukkotuotannon muuttuessa pystytään kouluttamaan vaaditut asiat.

” perus juttu joka varmaan ensimmäinen esimies määrittää että toi sun pitää lähteä opettelemaan jotta sä pärjää tässä , siitä kai se lähtee se taso” (haastateltava oranssi kouluttajaryhmä)

Aliupseereitten ja kouluttajien näkemyksistä ilmenee selkeästi että esimiehen tulisi yksityiskohtaisesti pystyä asettamaan osaamistasot alaisilleen ja myös valvoa niiden saavuttamista.

” no semmoinen mittarihan osaamiselle ollut jo iät ja ajat se on esimies” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Tärkeimpänä työkaluna osaamisen määrittämisen suhteen sekä vaatimuksien saavuttamisen mittaamisen suhteen, nähtiin kehityskeskusteluja. Kehityskeskusteluihin toivottiin yksityiskohtaisesti osaamistasojen määrittelyä, ihan laitetasolla. Kehityskeskusteluiden avulla olisi mahdollista ihan palkkauksenkin kautta, motivoida oppimaan ja kehittymään ja samalla myös haluamattomuus näkyisi.

” toki voidaan laittaa erilaisia porkkanoita ja käyttää sitten kehityskeskustelu tavoitteena että osallistuu kouluttajakoulutukseen ja hankkii itselleen valmiudet kouluttaa... koulutuksen se pitää olla johdettua ja yksikön päällikön käskemää ihan tota asettaa kehityskeskustelussa se tavoitteeksi yksilöllisesti se jokaiselle henkilölle sen oman osaamis- tai vahvuusalueensa ristiin kouluttamisesta se pitää ihan selkeästi olla käskettyä ja sitä pitää valvoa että se tapahtuu ja toteutuu ” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Esimieheltä toivottiin varsinkin aliupseereiden kohdalta selkeää listaa, mitä pitää osata laitteitten, kaluston, ja toimintojen osalta. Tässä peräänkuulutettiin varsinkin jämäkkyyttä, esimiesten osalta, sekä että vaadittuja asioita myös valvotaan, että ne toteutuu.

” Kouluttajan näkökulmasta arvioituna esimiehet harvoin asettavat mitään järkeviä osaamisvaatimuksia tai tavoitteita joka olisi toivottavaa. Uuteen työtehtävään siirtymisen jälkeen järjestelmällisesti kouluttaa kaikki tarvittava työtehtävää varten. Esimiehellä tulisi olla lista osattavista laitteista, joita yksikössä työskentelevän tulee hallita(esimerkiksi kenttäviestivälineet, valokaapeli, linkkikalusto).” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

” esimiesten pitäisi olla enemmän kykeneviä ja osaavia siihen ja sanoo että et osaa ja olla jyrkkiä sitten osaamisen suhteen ja määrittää niitä selkeitä osaamisen tasoja koska nyt niitä ei ole määritetty millään tasolla” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

Esimies on myös se, joka ylipääntensä mahdollistaa, omalle henkilöstölleen, mahdollisuuden kouluttautua ja kehittää itseään. Esimiehen pitää suunnitella, henkilöstön käyttöä niin, että koulutuksissa käynti on mahdollista. Esimies myös se joka käskee oppipoika-mestari suhteen, jossa nuorempi henkilö on vanhemman henkilön opissa. Sekä miten tähän kaikkeen pitää järjestää aika ja mitä tavoitteita siinä on.

” se on päällikön tehtävissä järjestää ne aikaikkunat sille henkilöstölle että tällä viikolla keskitytte tähän ja sitten ei tule mitään niin kuin täysin ulkopuolista järjetöntä käskyä että nyt että tämmöistä asiaa että vaan se pitäisi olla oikeasti ja sitten pidetään huoli että heillä on se mahdollisuus tosiasiallisesti niin kuin keskittyä siihen ristiin kouluttamiseen ja tota koska sitten se menee omille nilkoille tosi vahvasti jos aletaan sitten että eihän niillä ole mitään tekemistä mikä sitten syö sitä motivaatiota ja siten kuolee pois se koko ajatus siitä ristiin kouluttamisesta.” (haastateltava musta esimiesryhmä)

Esimiehen käsissä on suunnittelu, järjestelyt ja valvonta yksikkönsä toiminnan osalta, toteutus ja suorittaminen tapahtuu näitten perusteella.

6.2 Erikoistuminen

Ratkaisuna, joukkotuotannon asettamiin uusiin vaatimuksiin, jossa saapumiserittäin koulutettava aihe muuttuu tiettyjen ryhmien osalta on aliupseereiden erikoistuminen, johonkin tiettyyn alaan. Erikoistuminen mahdollistaisi sen, että kaikkien ei olisi kokoajan tarvetta oppia uutta, vaan sitä voisi jakaa niin, että työpisteiden sisällä olisi erikoisalueiden osaajia. Haastateltavista seitsemän kahdeksasta näkee tämän erittäin hyvänä ratkaisuna.

” siinä tossa sitä tavoiteltiin ja osittain se kyllä toteutuu että jaettiin vähän niitä niiden sen joukkokoulutuskauden koulutuksia sen mukaan... saattaa tulla isompia koulutus määriä niin se olisi hyvä että alkuun erikoistuisi niin kun vähän yksi tai kaksi miestä per tietty osa-alue ja sitten sen jälkeen voidaan myöhemmin sitä kiertoa sitten harjoittaa, jolloin sitten kaikki osaa sitten pidemmällä aikavälillä sitten kaikki , mutta kyllä olisi hyvä vastaus siihen olisi hyvä et erikoistuisi lähtökohtaisesti.” (haastateltava sininen aliupseeriryhmä)

” Silloin se ainakin kohdentaisi sen että yksi keskittyy siihen ja hankkii tietoa siitä ja kehittää ammattitaitoa sillä alalla kokoajan ja keskitetysti eikä siten että se yrittää haalia koko sitä kakkua vaan se keskittyy siihen yhteen kynttilään mikä siinä on ja sen jälkeen se jakaa sitä

tietoa mitä siinä on alaspäin silloin siinä olisi systemaattista se tiedon hankinta ja uusien menetelmien hiominen.” (haastateltava pinkki aliupseeriryhmä)

Erikoistuminen nähdään tapana jolla voidaan vähentää siihen yksittäiseen henkilöön kohdistuvaa painetta. Lisäksi erikoistuminen mahdollistaisi myös tiettyihin osa-alueisiin syventymisen jolla on mahdollista kasvattaa ammattitaitoa. Tilanne jossa tiedetään kaikesta vähän ja jatkuvasti on painetta oppia uutta voi aiheuttaa tilanteen jossa kokonaisuus hämärtyy ja varsinainen ammattitaito ei pääse kunnolla kehittymään.

Haastateltava jolla oli eriävä mielipide erikoistumisen suhteen, perustelee kantansa samoilla perusteluilla kun muutkin haastateltavat, mutta näkökulma on hänellä eri.

” Ei pitäisi, koska tota ensinäkin se joukkotuotettava joukko vaihtelee ja tuolla kouluttajilla tulee olla monipuolista osaamista heillä osaaminen ei tarvitse olla hyvin syvällistä ...” (haastateltava lila esimiesryhmä)

Haastateltava lilan mielestä se on tietyllä tavalla haaskausta osata tai oppia joku asia jota ei jatkuvasti käytä joka erikoistuminen tietyllä tavalla aiheuttaa. Tätä välillä tulevaa taukoa muut haastateltavat näkevät rikkautena joka aikana on mahdollista ristiin kouluttautua tai oppia uutta.

Erikoistumisessa kuitenkin painotettiin, että siinä pitää olla työpisteen tavoitteen se ohjaava tekijä ja toissijaisesti aliupseerin oma halukkuus.

” kyllä mä näkisin että toisaalta pitäisikin olla semmoisia erikoisosaajia siinä omassa asiassa, nyt kannattaa miettiä se yksikön tarpeitten mukaan että tota ja sen tehtävän jatkuvuuden mukaan suunnitella miten se ura menee siellä.” (haastateltava harmaa kouluttajaryhmä)

Työpisteissä tulisi määritellä joukkotuotettavien joukkojen perusteella tiettyjä osaamispolkuja johon olisi mahdollista erikoistua. Ehtona erikoistumiselle on kuitenkin, että saadaan tietää tarpeeksi ajoissa työpisteissä, mikä joukkotuotantotehtävä on seuraavana tulossa, sekä milloin se sama tulee mahdollisesti uudelleen tuotantoon.

” no se helpottaisi osaamista mutta se ei ole tällä hetkellä , merivoimissa mahdollista , koska jos meillä ei ole varsinaisesti joukkotuotantoon säännöllisesti kun ne vaihtuu kuun asennon myötä.... tuotettava joukko, kyllä se sille pitää olla että se kouluttaja pitää vähintään osata sen oman tuotettavan joukon kaikki laitteet, koska niitä on loppujen lopuksi niin vähän. ”
(haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

Tähän joukkotuotannon sykliin haluttiin varsinkin aliupseereitten osalta että esimiehet puuttuisivat siihen mitä on mahdollista ja järkevä toteuttaa. Jos joukkotuotettava joukko on tietotekniikkakeskus, missä erilaisia tehtäviä on erittäin paljon, että tuotanto ei tapahtuisi vain numero järjestyksessä vaan niin miten se on helpointa toteuttaa.

Erikoistumisessa pitää kuitenkin varmistua, että jo opitut asiat eivät unohdu ja, että uudet työntekijät saadaan oppimaan joukkotuotannossa jo olleita asioita. Perustaso, jonka kaikkien kouluttajatehtävissä palvelevien aliupseereiden tulisi osata, haastateltavien mielestä on alvi-joukkueiden osalta valokaapeli ja linkki-joukkueen tehtävät. Lisäksi perustasoon kuuluu myös perusviestivälineet.

” kun jatkossa joka vuosi kun tuotetaan sekä linkki ja valokaapeli joukkuetta niin sitä kautta voidaan varmentua että siitä että niitä nuorempia voidaan pitää sitten jatkossa vaikka perus alvi-joukkueen kouluttaja tehtävissä. Ja sitten vanhempaa kalustoa voidaan sitten panna näihin vaativimpiin tehtäviin. Se on pakko rajata sen alvi osaamisen lisäksi, määrittää niin sanotaan 4 polkua mille kouluttajat voi suuntautua mistä kouluttaja voi hankkia sen syvemmän osaamisen ja sit yksikössä pitää tavallaan olla jokaisen polun käynyt kouluttaja. Mutta ehdottomasti, se on tärkeä että hommataan se tietyn suppeamman osa-alueen niin erityisosaaminen... 4 polkua mutta sitten kun siinä yksikössä jos olisi ne 4 vanhempaa kouluttajaa ketkä osaa sen alvi-kaluston että jokainen sen neljän pienemmän palikan tavallaan ylemmän tason asian... ” (haastateltava musta esimiesryhmä)



Polku-ajattelu Kuva 3

Erikoistumisessa tulee näillä kokeneimmilla henkilöillä myös olla tietty vastuu, jakaa tietoa sekä vertaisille että nuoremmille kouluttajille.

” vastuu että se oma osaaminen annetaan eteenpäin... se kolmikanta noviisi-kisälli-mestari asia niin jos sellainen rakenne on olemassa niin aika hyvillä tolilla sitten ollaan, nämä on sellaisia että mitään perus sabluunaa ei pysty luomaan vaan ne on sitten virkapohjaisia rakenteita tai henkilöpohjaisia asioita. ”(haastateltava oranssi kouluttajaryhmä)

Kolmikanta järjestelmässä tärkeintä on ylhäältä päin tuleva ohjeistus. Esimies määrittää kuka opettaa ja kenelle. Toteutuksessa vastuu on kuitenkin sillä osaavalla vanhemmalla aliupseerilla. Selkeän ongelman erikoistumisessa voi muodostaa henkilöstövaihdokset. Jotta tämä ei olisi ongelma, vaan pikemminkin pieni haaste, niin vertaisten ja nuoremman kouluttaminen on erittäin ratkaisevassa asemassa.

” että yksi keskittyy yhteen asiaan ja sitten hän vaihtaa tehtävää tai lähtee johonkin ihan muualle niin silloinhan siitä muodostuu ainakin hetkellisesti siitä muodostuu ongelma mutt sit taas jos nää muut on perehdytetty hyvin tän kyseisen henkilön toimesta niin se ei pitäisi olla mahdottomuus jonkun toisen ns. astuu saappaisiin . ” (haastateltava pinkki aliupseeriryhmä)

Sen lisäksi että tiedot ja taidot tulee opettaa nuoremmille niin pitää myös mahdollistaa heidän asteittain ottaa enemmän vastuuta omasta tekemisestään ja oppia työn kautta. Tällöin jos oppiminen ja vastuun siirto on tapahtunut pikku hiljaa, nuoremmalle niin hänen on myös helpompaa ottaa koko vastuu kun vanhempi lähtee muihin tehtäviin.

Toisena ongelmana erikoistumisessa voi mahdollisesti olla, jos erikoistuminen on esimieslähtöistä jossa ei ole huomioitu aliupseerin omia halukkuuksia, joka voi aiheuttaa että henkilö turhautuu tai ei viihdy niin pitkään niin suppealla alalla.

” ei se pysyvyyteen mutta sitten jos saataisiin sidottua tarkemmin että se olisi aina jatkuvaa , siihen saataisiin tietyn tason jatkuvuutta mutta siinä on myös se ongelma että sitten kun sitä väsynyttä kaapeli joukkuetta on kouluttanut 4 vuotta putkeen niin sekin varmaan alkaa jossain vaiheessa kyllästyttämään , en tiedä ainakin itseäni kyllästyttäisi jo ekan vuoden jälkeen . ” (haastateltava vihreä aliupseeriryhmä)

Erikoistumisessa tärkeintä on että huomioidaan sekä työpisteiden tarpeet että aliupseereitten halukkuudet ja erikoisosaaminen jotta lopputulos on toimiva ja kestävä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Tutkimustulosten analysointi

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää aliupseereilta vaadittavia osaamistarpeita tietotekniikan osalta liittyen joukkotuotantovelvoitteeseen. Haastatteluiden avulla selvitin minkälainen koulutuksen tulisi olla ja minkälaiseen tavoitetilaan tulisi pyrkiä tässä.

Selvittäessä samoj 1 kurssien soveltuvuutta tietotekniikkayksiköissä palveleville aliupseereille voidaan todeta, että sekä merivoimien, että maavoimien kurssit eivät täysin sellaisenaan anna sellaista koulutusta joka palvelisi joukkotuotantovelvoitetta.

Merivoimien jojä-kurssi, vuodesta 2010 vuoteen 2012, antaa erittäin laajan näkymän oppilailleen, mutta antaa kouluttajatehtävässä palvelevalle aliupseerille melko vähän eväitä sen hetkiseen tehtävään. Yhtenä ongelman ratkaisuna nähtiin kurssin jakaminen, niin että vuorovuosi pidettäisiin laivalla ja rannikolla palveleville aliupseereille kurssi. Tämä

mahdollistaisi kurssin muokkaamisen enemmän kouluttaja tehtävässä palvelevalle aliupseerille sopivaksi.

Maavoimien viestialan samoj-kurssia, vuodesta 2010 vuoteen 2012, pidettiin koulutussisällöltään merivoimien kurssia soveltuvampana kouluttaja tehtävässä palvelevalle aliupseerille. Maavoimien kurssi tosin sisälsi paljon sellaista koulutusta aihepiireistä ja kalustosta joita merivoimissa ei ole käytössä. Kurssilla kuitenkin opetuksen pääpaino oli antaa valmiuksia kouluttaja tehtävissä palveleville aliupseereille. Tästä syystä voidaan pitää maavoimien kurssia paremmin soveltuvana kurssina tietotekniikkayksiköissä palveleville aliupseereille.

Suurimpana ongelmana kurssien soveltuvuutta arvioidessa ilmeni yhteyden yksisuuntaisuus tai täysin puuttuminen koulutusta antavien ja tarvitsijoiden välillä. Jos joukko-osastoista ei olla yhteydessä kurssien järjestäviin osapuoliin, eikä esitetä vaatimuksia kurssien sisällön suhteen ei voi myöskään olettaa, että kurssit vastaisivat odotuksia. Yhteistyöllä ja yhteydenpidolla olisi mahdollista saada kurssien sisältö vastaamaan enemmän siihen tarpeeseen mikä tällä hetkellä on.

Sotakoulujen ja kurssien antama oppi on kuitenkin vain pieni osa sitä kokonaisuutta, jonka avulla luodaan ammattitaitoinen ja osaava aliupseeristo. Suurin osa oppimisesta ja opetuksesta tapahtuu työpisteissä. Tärkeintä kuitenkin olisi, että kurssit ja työpisteoppiminen olisivat toistensa jatkumoa, jotka tähtäisivät samaan lopputulokseen.

Työpisteissä tällä hetkellä on kuitenkin, henkilöstöstä ja resursseista johtuen, melko vaikea tilanne työpistekoulutuksen osalta. Osaava vanhempi henkilöstö puuttuu ja kouluttajaporras ovat koulutustasoltaan ja virkaiältään samalla tasolla. Lisäksi esimiesportaan osaaminen viestiaselajin osalta on melko heikkoa. Tästä johtuen työpistekoulutuksen suunnittelu ja toteutus ontuu. Alaisilta ei myöskään osata vaatia osaamista. Tämän hetkinen työpiste koulutus on hyvin henkilösidonnaista ja kiinni omasta viitseliäisyydestä.

Joukkotuotannon asettamista velvoitteista johtuen on osaamista ja oppia jouduttu hakemaan ulkopuolisilta tahoilta, koska työpisteitten sisällä osaamista tähän ei ole löytynyt. Koulutus on toteutettu tietotekniikkakeskuksen toimesta kouluttajakoulutuksena. Kouluttajakoulutuksien tavoitteena on ollut opettaa uusimuotoisen joukkotuotantovelvoitteen mukaisia joukkojen kouluttamista aliupseereille. Tärkeintä koulutuksessa on kuitenkin pyrkiä tekemään työpisteet

omavaraisiksi koulutuksen suhteen, jolloin tietoa ei enää ole tarve hakea ulkoa päin. Tässä toisessa tavoitteessa ei olla kuitenkaan täysin onnistuttu johtuen siitä, että työpisteiden sisällä tapahtuvia koulutuksia ei ole suunniteltu, johdettu tai niille ei olla asetettu tavoitteita.

Selkeästi paras tapa toteuttaa työpistekoulutus olisi luoda järjestelmä jossa nuorempaa ohjeistaa ja opettaa vanhempi kokenut kouluttaja, jota voidaan kutsua oppipoika-kisällimestari järjestelmäksi. Pikkuhiljaa mutta suunnitelmallisesti toteutettu koulutus, jossa nuoremman osaamisen lisääntyessä hän saa vähitellen lisää vastuuta toiminnasta, antaa parhaan mahdollisuuden ammattitaidon kehittymiselle.

Ammattitaitoon ja oppimiseen liittyy kuitenkin paljon henkilökohtaisia ominaisuuksia, jota kaikkea ei voi opettaa. Näitä ominaisuuksia ovat tekninen ymmärrys, kyky toimia itsenäisesti, halu ja kyky kehittyä ja oppia uutta sekä ongelmaratkaisu kyky. Nämä ovat sellaisia ominaisuuksia jota jo varusmiehistä tulisi etsiä valittaessa henkilöitä aliupseerikoulun viestilinjalle. Oikein valituilla henkilöillä voidaan rakentaa tulevaisuudessa ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö joja-alalle.

Selvittäessä, millainen koulutuksen ja kokojärjestelmän tulisi olla tulevaisuudessa, korostui esimiehen tärkeys koko toiminnan kannalta. Toimiva työpiste, jossa omatoimisesti saadaan koulutettua oma henkilöstö ja joka pystyy täyttämään kaikki joukkotuotannon asettamat vaatimukset, toimii osaavan esimiesportaan alaisuudessa. Esimiesten tulisi olla viestiaselajiin koulutettuja, jotta tavoitteiden ja vaatimuksien asettaminen on mahdollista. Tavoitetilassa yksiköissä päällikön, varapäällikön ja saapumiseräjohtajan/koulutusupseerin tulisi täydentää toisiaan osaamisen suhteen ja suunnitella, johtaa sekä valvoa yksikkönsä koulutuksen toteutus sekä määrittää osaamistasot.

Tavoitetilaa tarkastellessa, kouluttajaporras on tietenkin myös tärkeässä asemassa. Tärkeintä olisi, että yksiköissä olisi riittävästi kouluttajia. Riittävänä määränä pidetään kaksi kouluttajaa per koulutettava ryhmä/joukkue sekä muutama nuorempi kouluttaja. Tällä henkilöstömäärällä olisi mahdollista luoda yksiköihin kolmikantainen oppimisjärjestelmä, jossa kokeneempi ohjeistaa ja opettaa nuorempaa. Lisäksi järjestelmä mahdollistaisi tarvittaessa opin hakemista ulkoapäin ilman, että sen hetkinen tuotantovelvoite vaarantuisi. Tärkeintä olisi kuitenkin ymmärtää, että kyseisessä järjestelmässä opin ja vastuun tulisi siirtyä rauhallisessa tahdissa vanhemmalta nuoremmalle. Oppimiselle tulisi antaa mahdollisuus, suomalla kaikille kouluttajille mahdollisuuden osallistua harjoituksiin, jossa tehokkain oppiminen tapahtuu.

Tällä hetkellä kouluttajilla on erittäin suuri paine oppia ja opiskella uutta, ja monesti oppi on erittäin pinnallista ja syvällisempään oppimiseen ei ole aikaa. Jotta voidaan puhua ammattitaitosta, osaamisen tulisi kuitenkin olla syvällistä. Ratkaisu tähän on erikoistuminen, silloin kaikkien ei tarvitse osata kaikkea, vaan voidaan erikoistua johonkin tiettyyn syvällisemmin. Erikoistuminen tulisi olla, kuten kaikki muu toiminta yksiköissä, suunnitelmallista ja hyvin johdettua jotta se myös käytännössä toteutuu. Yksiköissä suunnitelmallisesti tapahtuva erikoistuminen tulisi toteuttaa polkujen avulla. Polkuajattelussa, osaamisen osalta, tulisi määrittää tietty perusosaaminen jonka kaikkien tulisi osata sekä lisäksi suuntautumispolkuja jotka vaativat erikoisosaamista. Erikoisosaamisen laajuus tulisi olla tuotettavien joukkojen mukaiset. Polkuajattelun avulla olisi mahdollista suunnitella kauaskantoisesti yksikön toimintaa ja sen avulla voidaan varmistaa myös osaamisen siirtyminen uusille työntekijöille. Erikoistumisalaa valittaessa tulisi hyödyntää henkilöitten jo olemassa olevaa tietoa ja ominaisuuksia. Henkilö, joka on lahjakas kouluttaja mutta ei niin teknisesti orientoitunut, erikoistuu esimerkiksi alvi-joukkoihin ja kouluttaa uusia työntekijöitä ja näin ylläpitää yksikön perusosaamista. Toinen henkilö, joka on teknisesti orientoitunut, erikoistuu laitteisiin ja järjestelmiin ja hänelle suunniteltu tuleva tehtävä voi olla esimerkiksi TTEKNKESK järjestelmäimestari.

Tärkeintä olisi saavuttaa tavoitetila, jossa kaikilla esimiehistä aliupseeriin olisi sama näkemys siitä mitä heidän tulisi osata ja mitä tehtävät vaativat. Tämä näkemys tulisi olla kirjallisena, esimerkiksi tehtäväkuvassa, niin että se ei vaihdu henkilöiden vaihtuessa. Tässä tulisi tarkasti määrittää mitä aliupseerin tulisi osata tietyssä tehtävässä, ihan laitetasolle asti. Osaamistavoitteet tulisi myös olla sidottuja aikaan jolloin ne myös ohjaisivat kehitystä. Ilman vaatimuksia ja tavoitteita kehitystä ei tapahdu, joja-ala on kuitenkin luonteeltaan jatkuvasti muuttuva jolloin kehitys on erittäin tärkeää.

Muutokset eivät kuitenkaan tapahdu hetkessä, vaan niiden eteen on tehtävä paljon töitä. Osaamista ja ammattitaitoa on rakennettava nyt, jotta jatkossa voidaan päästä tavoitetilaan. Työpisteiden ja koko työyhteisön sitoutuminen muutokseen on avain asemassa, jota ilman muutosta tuskin tapahtuu.

7.2 Tutkimusprosessi ja sen luotettavuuden arviointi

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija vaikuttaa erittäin paljon tutkimukseen, ja tutkija on keskeinen tutkimusväline. Tutkimuksen luotettavuutta tarkisteltaessa, on myös tarkasteltava

tutkijaa ja tutkimusprosessia. Tutkija vaikuttaa saatuun tietoon jo tietojen keräysvaiheessa a tukijan käsitykset ohjaavat tiedon keräämistä. (Eskola & Suoranta 1998, 211.) Tarkastelen tässä luvussa koko tutkimusprosessia ja arvion sen luotettavuutta.

Ennen tutkimusta pitää tiedostaa omat taustat, koska kysymyksenasettelussa on mahdollista ohjata kohti haluttua lopputulosta. Tutkimuksessani kuitenkin pyrin saamaan sen hetkisen todellisuuden esille, joten noudattaen tieteellisen kirjoittamisen metodeja on mahdollista toteuttaa tämä. (Niiniluoto 1980, 60)

Tutkija vaikuttaa tutkimukseen ja varsinkin oma mielenkiinto tutkimusta kohtaa vaikuttaa tutkimuksen tekovaiheessa. Tutkimuksessa on tärkeää tuoda esille esiyymmärrys tutkittavasta asiasta. (Varto, 1992, 113).

Tutkittava aihe oli minulle entuudestaan tuttu siinä mielessä että olen työskennellyt tietotekniikka yksiköissä noin seitsemän vuotta, eri kouluttajan tehtävissä. Ennen tutkimusta perehdyn kuitenkin lähde aineistoon liittyen lähinnä, samok/samoj materiaaliin, sekä kouluttajakoulutus käskyihin. Minulla oli ennen tutkimusta, omasta näkökulmasta, käsitys siitä millaisessa tilassa kouluttajat ja koulutus on joukkotuotantovelvoitteeseen liittyen. Minua kuitenkin tutkijana kiinnosti miten muut ammattiryhmät näkevät tilanteen ja varsinkin miten he ratkaisisivat ongelmakohdat.

Tutkimukset sisältävät myös erilaisia päätöksiä ja lupa haku prosesseja jossa tutkija tekemään myös eettisiä päätöksiä (Eskola & Suoranta 1998, 52). Jotta haastattelututkimus oli mahdollista suorittaa joukko-osastoissa, Sotilaspedagogiikan laitoksen ohjeistuksen mukaisesti, oli tutkimukselle hankittava tutkimuslupa. Tutkimuslupahakemuksen tein keväällä 2012. (liite 1) Tämän jälkeen lähetin mahdollisille haastateltaville kyselyn, jos heillä oli mahdollista osallistua tutkimukseen. 10 henkilöä, eri tietotekniikka yksiköistä, lupautui haastatteluun. Näille henkilöille lähetin tarkemman haastattelu rungon sekä tietoa tutkimuksesta. (liite 2). Varsinaiseen haastatteluun osallistui 8 henkilöä kesäkuun ja syyskuun välisen aikana 2012.

Tutkimuksen ja tutkijan luotettavuutta voidaan parantaa laadullisessa tutkimuksessa kirjoittamalla tarkka selostus jokaisesta työvaiheesta. Haastattelu tutkimuksissa tulisi tarkkaan kertoa miten ja missä olosuhteissa haastattelut suoritettiin. Lisäksi käytetty aika ja mahdolliset häiriötekijät tulee kertoa. (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 232)

Haastatteluista pyrin tekemään mahdollisimman avoimia jotta haastateltavat pystyivät tuomaan esille vapaasti omia kantoja. (Hirsijärvi ja Hurme 2008, 68-69) Haastattelut suoritin määritellyn aihealue luettelon perusteella. Riippuen henkilöstä esitin noin 2-3 kysymystä per aihealue jota sitten tarvittaessa tarkensin. Kaikki haastattelut tallennettiin sanelulaitteeseen sekä tein muistiinpanoja haastattelusta.

Luokittelu ja analysointi vaiheessa poimin, yksittäisen haastateltavien haastatteluista, pieniä osakokonaisuuksia ja näitä yhdistelin muitten haastateltavien vastaavaan osaan. Tällä tavalla pystyin muodostamaan pieniä kokonaisuuksia materialista. Jotta luokittelu ja yhdistely vaiheessa pystyin olemaan varma että yksittäiset haastateltavien osakokonaisuudet eivät sekoittuneet toisiinsa käytin niissä väri koodeja, värjäämällä tekstit. Näitä samoja värikoodeja käytin myös lopullisessa raportissa kun nimesin haastateltavat. Näistä pienistä osakokonaisuuksista vertasin haastateltavia keskenään ja katsoin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia heidän ajatuksissaan ja mielipiteissään. Osakokonaisuuksia yhdistämällä oli mahdollista alkaa rakentaa sisältöluettelon mukaista raporttia, jossa pyrin tuomaan mahdollisimman paljon haastateltavien näkemyksiä esille.

Luotettavuutta voidaan tarkastella validiuden ja reliaabelisuuden kautta. Validiuden kautta voidaan tarkastella systemaattisten virheitten esiintymistä aineistossa ja tutkimuksessa. Siinä tarkastellaan kykyä, mitata oikein joku asia, ja että se mittaa juuri sitä mitä sen tulisi mitata. Reliaabelisuuden kautta voidaan tarkastella, satunnaisia virheitä tutkimuksessa. Reliaabelisuutta voidaan testata uudelleen mittaamalla ja rinnakkaismittauksella. (Alkula, Pöntinen ja Ylöstalo, 2002, 241)

Luotettavuutta, validius, tulee myös tarkastella miten haastattelut ovat tallennettu, ja tämän tallenteen laatu. Lisäksi millä tavalla haastattelu on litteroitu ja vastaako se sisällöltään äänitteitä. Myös luokittelu perusteet ja niistä kokonaisuuksien tekeminen tulisi olla tarkastelun kohteena. (Hirsijärvi – Hurme 2000: 185).

Haastateltavilta kysyin lupaa tallentaa haastattelut sanelulaitteeseen, johon kaikki suostuivat. Haastateltaville kerroin, että ainoastaan tutkija tietäisi haastateltavien henkilöllisyydet.

Haastattelut litteroin kokonaisuudessaan teksti muotoon syksyn 2012 aikana. Litteroinnissa kirjoitin sekä kysymykset että vastaukset. Äänitteitä kuuntelin useampaan kertaan

varmistuakseni että litteroitu materiaali vastasi äänitteitä. Litteroitua lähdemateriaalia tuli kahdeksasta haastattelusta yhteensä 110 sivua.

Osa tutkimuksen liittyvää tarkastelua on myös tutkimusmateriaalin, tallenteiden ja raportti säilyttäminen. (Mäkelä 2006, 372) Kaikki äänitteet ovat sanelulaitteella jota olen säilyttänyt lukitussa tilassa. Litteroitu materiaali ja raportti löytyvät omalta koneelta, johon minulla ainoastaan pääsy, sekä varmuuskopio lukitussa tilassa.

Tutkimuksen kannalta on arvioitava jos tutkimuksessa käytössä oleva teemahaastattelu antaa vastuksen siihen mihin sen tulisi antaa vastaus. (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 231) Luotettavuuden kannalta on myös arvioitava onko analyysi vaiheessa aineiston ja tulosten välillä yhteys. (Latvala – Vanhanen-Nuutinen 2003: 36.)

Tutkimusongelmat, jotka määrittelin osittain oman esiymmärryksen perusteella ja osin lähde materiaaliin perehdyttyäni, antoivat selkeän suunnan tutkimukselle ja niitten perustella oli mahdollista määrittää kysymyksiä ja aihealueita teemahaastatteluun sekä muodostaa raportin rungon. Teemojen nojattessa tutkimusongelmiin taataan tutkimuksen eheä kokonaisuus, (Aaltola & Valli 2007, 34).

Tutkimuksessa ainoastaan tarkastelun kohde ei luotettavuus vaan myös puolueettomuutta tule tarkastaa. Tärkeää on että onko esitetyt asiat haastateltavien esittämiä asioita vai tutkijan omien mielipiteiden kautta esille tuomia havaintoja. (Tuomi ja Sarajärvi 2006, 133)

Haastateltavat ovat anonymiejä jolloin käsittely on vapaampaa, mutta tärkeää on että alkuperäinen tarkoitus säilyy. (Mäkinen 2006: 93, 114.) Litteroidussa materiaalissa pyrin siihen että haastateltavien kohdalla tapa puhua säilyi myös kirjoitetussa muodossa niin että se mahdollisimman hyvin säilyttäisin sen alkuperäisen tarkoituksen. Raportointi vaiheessa tulisi nojautua suoraan haastattelu lainauksiin, koska tämä lisää raportin luotettavuutta. Mitä tärkeämmästä asiasta on kyse niin sitä useampi lainaus, joka liittyy aiheeseen (Hirsijärvi ja Hurme, 2001 82-84).

7.3 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimukset

Tutkimukseni tarkastelee melko pientä osaa, tietotekniikka yksiköitä Suomenlahden meripuolustusalueella. Tutkimukseni siis kertoo tämän hetkisestä tilanteesta näissä yksiköissä

sekä tavoitetilasta. Tutkimustuloksia ei voi yleistää, vaan se koskee ainoastaan tutkittavia yksiköitä. Tältä näkökulmalta tutkimuksen hyödynnettävyys on melko pieni.

Tutkimus perustuu paljon tutkijan omiin mielenkiinnon kohteisiin mutta selkeä tavoite on saada siitä myös hyötyä. Tutkittavien yksiköitten osalta tutkimustulokset voidaan hyödyntää. Hyödynnettävyys voi ilmetä tuomaan esille ne selkeät ongelmakohdat jota tällä hetkellä on. Lisäksi tutkimus antaa kuva millaiseen tavoitetilaan tulisi pyrkiä jolloin tätä voidaan hyödyntää tulevan suunnittelussa.

Jatkotutkimusehdotuksina olisi tukia 2015 rakenne muutoksen jälkeen merivoimien tietotekniikkayksiköitä. Ensimmäinen tutkimuksen aiheen tulisi tarkastella joukkotuotannon joukkojen sa-materiaalia ja henkilöstön tehtäviä. Toisena jatkotutkimusaiheena tulisi määritellä osaamistasoja sekä joukkotuotantoon liittyen että kouluttajana toimimiseen.

8 LÄHTEET

Aliupseerikoulutus puolustusvoimissa 2010

http://www.mil.fi/tyojakoulutus/tehtavat/Esite_optomoitu.pdf 12/2011

Alkula T, Pöntinen S ja Ylöstalo P, 2002

Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät , Helsinki Sanoma Pro WSOY

DH1995 Viestiosasto t:n kaapeliryhmien kouluttajakoulutus, Agge A

2011 Upinniemi, 21.2.2011

DH7969 Viestiosasto t:n kaapeliryhmien kouluttajakoulutus, Agge A

2011Upinniemi, 19.7.2011

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998.

Johdatus laadulliseen tutkimukseen, Jyväskylä: Vastapaino.

Halonen P, Pulkka A-T, Kärkkäinen H ja Saarelainen M, 2006

Kouluttajaopas 2007 , Helsinki, Edita Prima Oy

Hirsjärvi, S. & Hurme H., 2001

Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö, Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi S, Remes P, Liikanen P ja Sajavaara P, 1992

Tutkimus ja sen raportointi, Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009.

Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi S, Remes P ja Sajavaara P. 2005

Tutki ja kirjoita, Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy

Holme I& Solvang B, 1986

Forskningsmetodik, om kvalitativa och kvantitativa metoder, TANO A.S Oslo 1986

Kenttäohjesääntö Yleinen osa. Puolustusjärjestelmän toiminnan perusteet. Pääesikunnan suunnitteluosasto, Edita Prima Oy, Helsinki 2007.

Kniivilä S, Lindblom-Ylänne S & Mäntynen A, 2007

Tiede ja teksti. Tehoa ja taitos tutkielman kirjoittamiseen. Helsinki WSOY

Kyngäs H & Vanhanen L, 1999

Sisällön analyysi. Hoitotiede 11.

Laine, T. 2007.

Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa

Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Uudistettu painos. Jyväskylä: Juva,

Mäkelä, K. 2006. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V., julkaisuja.

Sosiaalitutkimuksen eettinen säätely. Helsinki: Hakapaino Oy,

Mäkinen, O. 2006.

Tutkimusetiikan ABC.

Vaajakoski, Gummerus kirjapaino Oy.

Niiniluoto I 2002

Johdatus tieteenfilosofiaan, Keuruu, Otavan kirjapaino Oy

Pohjoinen P, 2000, Työssä oppiminen, ps-kustannus, Otava kirjapaino oy Keuruu 2005

Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2008. Julkaisu. Puolustusvoimat.

Pääesikunta. 2006. Aliupseeriston osaamisen kehittämisen suunnittelukäsky. PEKOULOS:n käsky AC25765. Helsinki

Tuomi Jouni ja Sarajärvi Anneli 2004

Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, Jyväskylä, Gumerus Kirjapaino Oy

Varto Juha 1992

Laadullisen tutkimuksen metodologia, Tampere, Tammer-paino Oy

<http://www.ksl.fi/jestlutus-koulutustuotteet-96/kouluttajakoulutus-koulutustuotteet-433.html>
24.1.2013

<http://www.tthvyo.fi/web/guest/kouluttajalle/kouluttajakoulutus;jsessionid=C88A8633FC84B3A034FEC099028CAD88> 24.1.2013

<http://www.sahkoinfo.fi/Product.aspx?id=36> 24.1.2013

<http://www.spek.fi/Suomeksi/Koulutus/Pelastushenkiloston-koulutus/Kouluttajakoulutus>
24.1.2013

9 LIITTEET

9.1 Liite 1 Tutkimuslupa-anomus



ESIKUNTA, JOUKKO-OSASTO (vast)

Anomus

87 (97)

EDELLISEN JATKE, osasto

Toimisto (käsittelijä, vast)

Paikkakunta

Päiväys

/Diaari

Vastaanottaja

Vastaanottajan tarkenne

PEkoul-os PAK A 01:02.23

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS (Ltn Reihe)

TUTKIMUKSE TARKOITUS

Anon tutkimuslupaa Maanpuolustuskorkeakoulussa suorittamaani Sotatieteiden maisterintutkintoon liittyvään Pro Gradu - tutkielmaan, tutkimusaineiston keräämiseksi. Tutkimuksen aiheena on ”Merivoimien tietoteknisten joukkojen joukkotuotannon asettamat osaamisvaatimukset kouluttajatehtävissä palveleville aliupseereille”. Tutkielman tutkimussuunnitelma on LIITTEESSÄ 1. Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen- ja sotilaspedagogiikan laitos puoltaa tutkimusta, tutkimustyön 1. ohjaajana toimii Kapteeniluutnantti Jarkko Sirkkanen Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitokselta. 2. ohjaajana toimii Yliluutnantti Aleksi Agge Suomenlahden meripuolustusalueelta.

Pro Gradu työni tarkoituksena on tarkastella kouluttamista ja kouluttamisen asettamia vaatimuksia merivoimien tietotekniikka yksikköihin liittyen. Pyrin selvittämään:

1. Tämän hetkinen tila
2. Mikä on tavoite tilanne tai ihanne
3. Miten tavoite tila saavutetaan

Tutkimukseen liittyvän aineistokeruun ja analyysin tarkoituksena on selvittää mitkä aliupseereilta vaaditaan omiin työtehtäviin liittyen ja vastaako tämän hetkinen koulutus vaatimuksia. Tutkimuksen tavoitteena on myös koulutuksen tulisi olla niin että se vastaisi vaatimuksia.

TUTKIMUKSEN KOHDERYHMÄ

Tutkimuksen aineistonkeruu on tarkoitus toteuttaa vuoden 2012 Huhtikuu - Joulukuu välisenä aikana. Sovin aineistonkeruun yksityiskohdat haastateltavana olevien henkilöiden ja heidän esimiestensä kanssa. Haastateltavana oleva henkilöstö tulee koostumaan kymmenestä (10) henkilöistä merivoimien eri joukko-osastoista. Tutkimuksen kohteena olevat henkilöt kuuluvat seuraaviin joukkoyksiköihin/osastoihin:

Suomenlahden meripuolustusalue/ SLRR
 Suomenlahden meripuolustusalue/ TTEKNKESK
 Suomenlahden meripuolustusalue/ KOTRP
 Saaristomerenmeripuolustusalue
 Merisotakoulu

Haastattelun ensisijaisena kohteena tulevat olemaan aliupseereita kouluttavat, toisena vaatimuksien asettajat kuten yksiköiden päälliköt ja kolmantena tietotekniikka yksiköiden aliupseerit.

TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimuksessa käytetään laadullisen tutkimusotteen menetelmiä. Aineiston keruu on suunniteltu siten, haastattelen henkilöstöä ensisijaisesti teemahaastattelulla.. Haastatteluaineisto tullaan analysoimaan sisällönanalyysin keinoin.

TUTKIMUSONGELMAT

Pro Gradu -tutkielmani tutkimusongelmat ovat seuraavat:

Pääkysymys:

Mitkä ovat Merivoimien TTEKN JOTU:n asettamat vaatimukset kouluttajien osaamiselle tulevaisuudessa?

Alakysymykset:

Millainen on koulutus tällä hetkellä?

Vastaako nykyinen kurssijärjestelmä vaatimuksia?

Millainen koulutuksen tulisi olla kursseilla?

Mitä ammattialiupseereiden tulisi osata kun ne suorittavat työtehtäviä työpisteissä (tietotekniikan osalta)?

Saako Ammattialiupseerit tarpeeksi koulutusta omaan tehtäväänsä kursseilla ja työpisteissä?

Tulisiko kouluttajien erikoistua suppeampaan erikoisalaan?

TUTKIMUKSEN LIITTYMINEN MUIHIN TUTKIMUKSIIN

Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksen tutkimusintressien osalta tutkimus liittyy nuorten työntekijöiden pedagogiseen kehittymiseen ja osaamisen kehittämiseen.

TUTKIMUKSEN JA SEN TULKOKSIEN JULKISUUS

Tutkimuksessa saadut tulokset ovat julkisia ja puolustusvoimien hyödynnettävissä. Tutkimuksessa kerättyä aineistomateriaalia säilytetään tutkimuseettisesti hyvällä tavalla ja henkilötietolain mukaisesti.

TUTKIMUKSE AIKATAULU

Tutkimukseen liittyvä aineiston keruu on tarkoitus käynnistää tutkimusluvan myöntämisen jälkeen. Tiedonkeruun painopiste on vuoden 2012 Huhtikuu - Joulukuu välisenä aikana. Pro Gradu työ on tarkoitus jättää arvioitavaksi 19.4.2013.

TUTKIMUKSEN KUSTANNUSARVIO

Pro Gradu työni liittyy sotatieteiden maisterikurssin opintoihin, eikä siten aiheuta ylimääräisiä kustannuksia. Tiedonkeruuvaiheessa mahdollisesti syntyvät yksittäiset virkamatkaperusteiset päivärahat katetaan samoin kuin normaalit lähiopiskeluun kuuluvat päivärahat sotatieteiden maisteriopinnoissa.

Allekirjoittaja
Arvo

Etunimi Sukunimi

Varmentaja
Arvo

Etunimi Sukunimi

LIITTEET

X = X sivua

JAKELU

TIEDOKSI

2/XX

9.2 Liite 2 Tutkimuslupa päätös



Merivoimien Esikunta
Henkilöstöosasto
TURKU

Päätös

1 (2)

24.7.2012

DI:
2856/26/

PEKOULOS PAK A 01:02.23
SLMEPA ak DI3671 / 11.4.2012
SLMEPA ak DI4369 / 27.4.2012
SLMEPA ak DI4386 / 27.4.2012

RATKAISU TUTKIMUSLUPA-ASIASSA (REIHE, HONKANIEMI, OHTONEN)

1 Taustaa

Suomenlahden Meripuolustusalueella työskentelevät luutnantit Jark Ohtonen, Teemu Honkaniemi ja Sofia Reihe ovat toisella, kolmannella ja neljännellä viiteasiakirjalla anoneet tutkimuslupaa tutkimusaineist keräämiseksi Sotatieteiden maisterintutkintoon liittyviin Pro Gradu - tutkielmiinsa. Tutkielmien aiheet ilmenevät tämän asiakirjan liitetied toina olevista tutkimuslupa-anomuksista.

Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen- ja sotilaspedagogiikan la puoltaa tutkimuksia.

Opinnäytetyöt tulevat olemaan kaikilta osiltaan julkisia. Maanpuolus korkeakoulu on osoittanut tutkimustöille valvojat.

2 Päätös lupaehtoineen

Tällä päätöksellä Merivoimien esikunta myöntää tutkimusluvan luuti teille

- Jarkko Ohtonen
- Teemu Honkaniemi ja
- Sofia Reihe.

Tutkimuksessa saadut tulokset ovat julkisia ja Puolustusvoimien hy dynnettävissä. Tutkimuksessa kerättyä aineistomateriaalia säilytetä tutkimuseettisesti hyvällä tavalla ja henkilötietolain mukaisesti.

Esikuntapäällikkö
Lippueamiraali

Veijo Taipalus

Merivoimien Esikunta
Henkilöstöosasto
PL 58
20811 TURKU

Puh. 0299 800
Faksi 0299 300 900

Y-tunnus 09521
www.mil.fi

Merivoimien Esikunta	Päätös	2 (2)
Henkilöstöosasto		DI7
TURKU		2856/26/2

Osastopäällikkö	
Komentaja	Jukka-Pekka Schroderus

Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu

LIITTEET	LIITETIEDOSTO 1: Tutkimuslupa-anomus Ohtonen LIITETIEDOSTO 2: Tutkimuslupa-anomus Honkaniemi LIITETIEDOSTO 3: Tutkimuslupa-anomus Reihe
JAKELU	MpKK JOSPEL MeriSK MerivE SUUNNOS
TIEDOKSI	Sofia Reihe, Suomenlahden Meripuolustusalue Suomenlinnan Rann korykmentti Teemu Honkaniemi, Suomenlahden Meripuolustusalue 7.Ohjuslaivu Jarkko Ohtonen, Suomenlahden Meripuolustusalue Suomenlinnan Rannikkorykmentti PEhenk-os SIMepa

9.3 Liite 3 Haastatteluitten aihepiirirunko

Kysymyksiä:

- 1.a Millainen koulutus kursseilla on? (Meriv/Maav samoj 1 aselaji opinnot.)
Mitä hyvää/huonoa? Miten asiat opetettiin?
- b. Onko koulutus kaikille samaa (tietotekniikan osalta)? Miten päätetään mitä koulutetaan?
onko koulutus samanvertaista molemmilla kursseilla, valmistaako työtehtäviin?
- c. Jos opetuspaketit ovat vaatimuksiin sopivia sisällöltään antavatko ne valmiudet kouluttaa kyseistä toimintoa työpisteessä? (siis paperilla oikeita asioita, mutta antavatko ne valmiudet kouluttaa kyseistä aihetta heti työhön tulon jälkeen?)
- d. Saavatko aliupseerit tarpeeksi koulutusta kursseilla niihin osa-alueisiin jota heiltä vaaditaan työtehtävissä? mikä jää puuttumaan?
- 2.a Vastaako nykyinen koulutusjärjestelmä vaatimuksia jota aliupseereilta vaaditaan/asetetaan? Mitkä on mahdolliset epäkohdat?
- b Huomioidaanko kouluttaminen ja koulutustaito? Jos ei niin pitäisikö? Teknisen alan koulutus poikkeaa se muusta koulutuksesta—huomioidaanko se aliupseerien koulutuksessa?
- 3.a Antaako koulutus valmiudet ra- tehtävään (vm-koulutus), (samoj-kurssin jälkeen pystyykö aliupseerit suorittamaan omat työtehtävänsä suoraan—antoiko kurssi siihen pätevyyden?)
- b. Antaako koulutus valmiudet Sa- tehtävään? (huomioidaanko sa-tehtävät kurssilla, voidaanko olettaa että sa ja ra on sama?)
- 4.a Mitä aliupseereiden tulisi osata kun he suorittavat työ tehtäviään tietotekniikan osalta? Mitä laitteita pitäisi osata käyttää? Mitä toimintoja pitäisi itse osata ja mitä opettaa varusmiehille?
- b. Koulutustaito millä tasolla pitäisi olla, pitäisikö panostaa enemmän miten kun mitä koulutetaan?
- c. Johtaminen, antaako kurssi valmiudet johtamaan alaisia ja toimintaa, vai pitääkö ne löytyä entuudestaan?
- 5.a Saavatko aliupseerit tarpeeksi koulutusta työpisteissä? Onko työ pisteessä annettu koulutus johdettua vai onko se henkilö sidonnaista? löytyykö työ pisteistä henkilöitä jolla on pätevyyttä antaa koulutusta (tietotekniikan osalta)?
- b. millaista se tulisi olla? millaista ei?
- c. Voiko työpiste koulutus paikata koulutus vajeet kursseilta?
- d. Jos kurssit ja aikaisempi kokemus ei ole antanut riittävää pätevyyttä toimia työtehtävissä, voiko työpistekoulutus paikata vajeet? miten se tulisi suorittaa niin että tuloksena olisi työtehtäviin kykenevä ja osaava aliupseeri?
- e. Millaisen työpiste koulutuksen pitäisi olla? viikko-ohjelman mukaista tai oppipoika tyypistä tai kurssimuotoista tai tehopaketteja työpaikalla.
- f. Onko aikaa oppia uutta työ tehtävien ohessa? mahdollistaako tämän hetkinen henkilöstö tilanne oppipoika-mestari järjestelmän?
- g. Jos ei ole aikaa, niin miksi? miten pitäisi järjestää niin että on aikaa?
- 6.a Tulisiko erikoistua suppeampaan alaan? Vain valokaapeli/linkki/keskus osaaja? Miten suppeasti? antaako lisäarvoa?
- b. Mahdollinen erikoistuminen, onko mahdollista käytännössä? Vaihtuvuus vs. sitoutuminen?

- c. Oma näkemys—saadaanko toimiva kokonaisuus kun eri henkilöt osaavat pienen osa-alueen— pitäisikö olla myös kokonaisosaaja?
 - d. Tulisiko alussa olla suppeampi osaaminen joka pitää täydentää ”koko-osaamiseen” x ajassa. (siis esimerkiksi vain vaikka valokaapeli joukkue sitten myöhemmin kaikki tuotettavat joukot)
- 7.a Mitä, esimiehen näkökulmasta, aliupseereiden tulisi osata jotta he olisivat tehokkaita omassa työtehtävässään. Kouluttamisen osalta sekä toimintojen ja laitteiden osalta. Millainen koulutustaito ja johtaminen—onko opetettavissa jos on puutteellista?
- b. Mitä ominaisuuksia?
- 8.a Mitä, aliupseerin näkökulma, aliupseereiden tulisi osata jotta he olisivat tehokkaita omassa työtehtävässään. Mitä osaamista tulisi olla muutama vuosi työssä olon jälkeen?
- b. Miten osaamista tulisi vaatia, tulisiko osaamista mitata?
- c. Millaista tukea, toivotaan esimiehiltä/ylhäältä päin.
- 9.a Missä, milloin ja miten olette omasta mielestä saaneet ”parhaimman” koulutuksen jonka avulla olette saaneet valmiudet toimia työtehtävissä ja rakentaa ammattitaitoa?
- b. Missä luulette aliupseerien saaneen parhaimman koulutuksen?
- c. Miten opit parhaiten, tukeeko tämänhetkinen järjestelmä tätä oppimista? Onko hyvä koulutus ollut henkilösidonnaista—vai ratkaiseeko vain sisältö?

Vapaa sana.